L'EXTENSION JURIDIQUE DES CONVENTIONS COLLECTIVES AU QUÉBEC

LE TRAVAIL

Québec

17-01894/

L'extension juridique des conventions collectives au Québec

L'extension juridique des conventions collectives au Québec

Jean Bernier

Québec

La publication de cette recherche a été réalisée par
le Service de la recherche de la Commission
consultative sur le travail
Directrice : Nicole Lemay

Collaboration particulière à la révision des textes :
Guy Bellemare
Agent de recherche au Service de la recherche
de la Commission consultative sur le travail

Édition produite par la Direction générale des
publications gouvernementales

Dépôt légal — 1er trimestre 1986
Bibliothèque nationale du Québec
ISBN 2-551-08891-4
© Gouvernement du Québec

Présentation

La Commission consultative sur le travail a confié le mandat de la réalisation de cette recherche à Monsieur Jean Bernier, professeur au département de Relations industrielles de l'Université Laval. Monsieur Guy Bellemare a collaboré à cette recherche à titre d'assistant.

Ce rapport décrit et situe le régime québécois de l'extension juridique des conventions collectives par rapport à l'économie générale des lois relatives à la détermination des conditions de travail. Dans la mesure du possible, ce rapport fournit une évaluation de l'expérience de ce régime et formule des recommandations quant à son avenir.

Nicole Lemay
Directrice
Service de la recherche

Table des matières

Liste des tableaux IX

Remerciements XI

Introduction 1

A– Problématique générale 1
1– Les opposants 2
2– Les défenseurs 2

B– Objectifs et méthodologie 3
1– Situer la place des décrets dans le régime des relations du travail au Québec 3
2– Dresser l'état de la situation 3
3– Faire une évaluation de l'expérience des décrets 4
4– Faire une évaluation du contrôle de l'application 4
5– Faire une analyse d'ensemble et dégager des recommandations 4

C– Orientation générale 4

Chapitre I : La place du régime québécois des décrets 7

A– Historique 8
1– La naissance du régime d'extension . . . 8
a) Les contextes 8
b) Les objectifs 9
2– L'évolution du régime 9

B– La Loi des décrets et le droit québécois du travail 11
1– Des objectifs et des philosophies qui diffèrent 11
a) La Loi des décrets et le Code du travail 11
b) La Loi des décrets et la Loi sur les normes du travail 13
2– Les conflits de champs d'application . . 15
a) Des conflits de lois 16
b) Des conflits de décrets 18

C– Les régimes étrangers d'extension 19
1– Les conventions susceptibles d'extension 20
2– La procédure d'extension 22
3– Le contrôle de l'application 22

D– Particularisme du régime québécois des décrets 22
1– Au plan des modalités 22
a) Les conditions préalables 22
b) La procédure 23
c) Les mécanismes de contrôle 24
2– Le contexte juridique des relations du travail 24

Conclusion 25

Chapitre II : Un nouveau débat sur le régime de décrets 27

A– Les études, rapports de mission et avis . . 28
1– L'étude de Dubé, Genest et Hamelin . . 29
2– La mission de 1982 en Europe 30
3– L'étude de M. Etienne Delattre 30

B– Les mémoires au ministre du travail 32
1– Les observations générales 32
2– Les modifications demandées 33
a) Les modifications techniques . . . 33
b) Les recommandations susceptibles de changer l'économie du régime 34

C– Les mémoires à la Commission consultative sur le travail 34
1– Les observations générales 34
a) Quant à l'intérêt pour la question 34
b) Quant à l'attitude face à l'avenir du régime 35
c) Quant à la philosophie qui les anime 35
2– Les recommandations particulières . . . 35
a) Pour ou contre le maintien du régime des décrets 36
b) Les conflits de lois, de conventions et de décrets 38

3– Conclusion sur les mémoires soumis à la Commission consultative sur le travail 40

D– Les enquêtes et les mises en tutelle 41
1– Les problèmes observés 42
2– Quelques remarques 45

Conclusion 46

Chapitre III : L'expérience de l'application des décrets 49

A– La clientèle du régime 50
1– Le nombre d'assujettis au régime 50
a) Pour l'ensemble des décrets 50
b) Selon les secteurs d'activité 53
2– Les modifications récentes dans les clientèles 55
a) Les secteurs d'activité 55
b) La présence syndicale 56

B– L'impact sur la syndicalisation 57
1– Quelques témoignages 58
2– Les données statistiques 59
a) Note méthodologique 59
b) La syndicalisation dans les secteurs couverts par décrets 60
c) Une analyse comparative 66

C– Le contrôle de l'application des décrets . 68
1– Le fonctionnement du comité 69
a) Les réunions 69
b) Les états financiers 70
2– La fonction de contrôle 71
a) Le nombre d'inspecteurs 71
b) Les inspections et les plaintes . . . 73
c) Les montants facturés et recouvrés 74
d) Les pénalités prévues à l'article 22c 76

Conclusion 77

Chapitre IV : Les voies possibles 79

A– Le régime de 1934 a vecu 79
1– L'abrogation pure et simple 80
2– La duplication des normes 81

B– Pour une politique plus conventionnelle . . 82
1– Dans un Code du travail unifié 83
2– Quelques orientations 84

C– Le nouveau régime d'extension 84
1– Les conventions susceptibles d'extension 85
a) La qualité des parties signataires . 85
b) La nature de l'entente 86
c) Le contenu de la convention étendue 86
d) Le champ d'application 89
2– La procédure d'extension 90
a) La consultation 90
b) Le pouvoir d'appréciation du ministre 91
c) La question des délais 92
3– La surveillance et les recours 93
a) La surveillance 93
b) Les recours 95

D– Questions relatives à l'intégration des lois 95
1– Les définitions 95
2– L'information 96
3– La succession des droits 96
4– Le congédiement illégal 96

E– La correction de la langue 96

Conclusion 96

Conclusion générale 99

Annexe A : L'impact économique de l'application des décrets au Québec, par Guy Bellemare 103
Annexe B : Mémoires soumis au ministre du travail 117
Annexe C : Mémoires présentés à la C.C.T. . 119
Annexe D : Verbatim des audiences publiques de la C.C.T. 121
Annexe E : Enquêtes et mises en tutelle 123
Annexe F : Liste des personnes rencontrées . 125

Bibliographie 127

Liste des tableaux

3.1 Décrets, employeurs et salariés assujettis. Évolution quantitative des origines à nos jours en regard de la population syndiquée 52

3.2 Nombre de salariés assujettis à des décrets par secteur d'activité de 1975 à 1984 54

3.3 Nombre d'établissements et d'artisans assujettis à des décrets par secteur d'activité de 1978 à 1984 55

3.4 Distribution des parties syndicales contractantes par secteurs d'activité . 57

3.5 Taux de syndicalisation chez les travailleurs couverts par décrets en regard de la syndicalisation moyenne au Québec 1972-1981 61

3.6 Taux de syndicalisation des travailleurs couverts par décrets selon le secteur d'activité 1972-1981 62

3.7 Taux de syndicalisation par région dans le secteur de la coiffure 1964, 1972-1981, 1983 62

3.8 Taux de syndicalisation par sous-secteur dans l'industrie du vêtenent 1964, 1972-1981, 1983 63

3.9 Taux de syndicalisation par sous-secteur dans les industries diverses 1964, 1972-1981, 1983 64

3.10 Taux de syndicalisation par sous-secteur dans les services 1964, 1972-1981, 1983 65

3.11 Taux de syndicalisation au Québec Secteur privé – secteur public 1976 et 1983 66

3.12 Évolution de la population en emploi et du taux de syndicalisation, Québec 1963, 1966, 1971, 1976 67

3.13 Effectifs syndicaux, main-d'oeuvre en emploi et taux de syndicalisation dans le secteur secondaire, selon le sous-secteur d'activité économique et le sexe, pourcentages de femmes parmi les effectifs syndicaux et la main-d'oeuvre en emploi, Québec, 1976 . . . 67

3.14 Assemblées des comités paritaires – 1983 70

3.15 États financiers des comités paritaires – 1984 71

3.16 Nombre d'inspecteurs dans les comités paritaires – 1983 en fonction du nombre de salariés assujettis 72

3.17 Inspections et plaintes – 1983 en fonction du nombre de salariés assujettis 73

3.18 Réclamations et masse salariale – 1983 74

3.19 Rapport entre les sommes facturées et perçues et la masse salariale par secteur – 1983 75

3.20 Les sommes facturées et perçues et la masse salariale – 1983 et 1984 Commission des normes du travail . . 75

3.21 Pénalités perçues en 1983 77

Remerciements

Cette étude sur le régime québécois de l'extension juridique des conventions a été rendue possible grâce à la collaboration de plusieurs personnes qui y ont travaillé directement ou qui en ont facilité l'exécution en rendant accessibles des renseignements dont ils étaient les dépositaires.

Au premier chef, nous voulons remercier M. Guy Bellemare, gradué en relations industrielles de l'Université Laval, qui a colligé les données nécessaires à la réalisation du chapitre III. M. Bellemare est également l'auteur du texte reproduit en Annexe A sur l'impact économique du régime des décrets.

Nos remerciements s'adressent aussi à Mme Nicole Lemay, directrice du Service de la recherche de la Commission consultative sur le travail qui a assuré les liens de coordination nécessaires entre les diverses instances de la Commission et l'auteur de la présente étude de même qu'à M. Yves Bélanger aussi de la Commission consultative qui a répertorié pour nous les mémoires et les extraits de verbatim des audiences publiques pertinents au thème de l'extension juridique.

Nous tenons aussi à remercier M. Pierre-Paul Morissette, directeur du Service des décrets au Ministère du travail, qui nous a donné accès aux renseignements contenus dans les dossiers dont il a la garde. Nous sommes également redevable envers toutes les personnes qui ont accepté de nous recevoir pour une entrevue ou qui d'une manière ou d'une autre nous ont communiqué des renseignements.

Enfin nos remerciements s'adressent à Mme Odette LeMoine qui a su avec patience et compétence assurer le traitement du texte du rapport. Toutefois, s'il devait y subsister quelque erreur, nous voudrions être le seul à en assumer la responsabilité.

Note : C'est uniquement dans le but d'alléger le texte que le générique masculin est utilisé chaque fois que le contexte ne s'y oppose pas.

Introduction

Il y a un peu plus de cinquante ans, le 20 avril 1934, était sanctionnée la *Loi relative à l'extension juridique des conventions collectives* [1], loi par laquelle le Québec se donnait un régime de conventions collectives étendues.

On pourrait définir ce type de régime, de façon provisoire pour fins de compréhension du texte et selon l'acception la plus générale du terme, comme une procédure par laquelle les pouvoirs publics peuvent rendre obligatoires pour des tiers, employeurs et salariés, la totalité ou une partie des clauses d'une convention collective à laquelle ces derniers ne sont pas parties. En d'autres mots, en vertu d'une telle législation, il est loisible au gouvernement de s'approprier en quelque sorte le résultat d'une négociation pour le rendre applicable, par voie réglementaire, à l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial défini dans la convention originale qu'ils soient partie ou non à cette convention.

Mis en place en 1934 dans la foulée de la crise économique des années '30, ce régime d'inspiration européenne a précédé de dix ans l'adoption de la *Loi des relations ouvrières* [2] qui allait définir le cadre juridique de base des rapports collectifs du travail au Québec, lequel sera repris dans le *Code du travail* [3] en 1964.

A– Problématique générale

Ce régime d'extension juridique unique en Amérique a connu son apogée vers la fin des années '50 et le début des années '60 avec quelque 106 décrets déterminant les conditions de travail de plus de 260 000 travailleurs. Aujourd'hui, le nombre des décrets est tombé de moitié et le nombre de travailleurs couverts dépasse à peine les 140 000.

Cette loi a fait l'objet de maintes études, notamment l'Enquête sur la loi de la convention collective en 1964, appelée enquête Gérin[4], et missions, en particulier en Europe, sans qu'aucun de ces nombreux rapports ne conduisent à une remise en cause ou encore à des modifications significatives à ce régime, qui apparaît un peu comme un « être-à-part » dans la panoplie des lois québécoises relatives au travail. En dépit des nombreuses modifications, surtout à caractère technique, qu'elle a connues depuis cinquante ans, la *Loi des décrets de convention collective* [5] est toujours demeurée un peu marginale par rapport au régime commun des relations du travail, tel que défini au *Code du travail.*

Depuis quelques années, on perçoit un certain regain d'intérêt pour la question. Des organisations syndicales et des associations d'employeurs qui n'avaient jamais encore été assujetties à cette loi ont demandé et obtenu que leur convention collective soit étendue par décret. Les représentants des acteurs sociaux parmi les plus impliqués dans le régime (comités paritaires, regroupement de comités paritaires, service des décrets du ministère, directeurs généraux de comités paritaires, etc.) ont suscité des colloques, des études, des missions à l'étranger, des rencontres avec des universitaires et des fonctionnaires. Toute cette activité a donné lieu à des échanges d'idées et à la publication d'un certain nombre d'articles et de communications dans des revues scientifiques ou autres[6]. Dans une lettre du 23 avril 1983, le Ministre du travail lui-même sollicitait des mémoires de la part des parties contractantes à ces conventions collectives étendues par décret de même que des comités paritaires. Le ministère du Travail réalisait et publiait un certain nombre d'études sur certains aspects

---

(1) 24 Geo V c. 56 (1934)

(2) 1 Geo VI c. 30 (1944)

(3) S.R. 1964, c. 141, devenu L.R.Q. c. C-27

(4) Comité d'enquête sur la Loi de la convention collective et son application, RAPPORT GÉNÉRAL, Commission permanente du Conseil supérieur du travail, Québec, octobre 1964, 167 pages plus volumes annexes.

(5) L.R.Q., c. D-2

(6) Voir, par exemple, par ordre chronologique : DUBÉ, Jean-Louis, « Le régime général d'extension juridique des conventions collectives », in REVUE DE DROIT, Université de Sherbrooke, Vol. 7, No 1, 1976, pages 149 à 270 ; — LES NÉGOCIATIONS ÉLARGIES, Journée d'étude de la Corporation des Conseillers en relations industrielles, Montréal, le 18 novembre 1982, in Document de travail No 5, École des relations industrielles, Université de Montréal, 1982, 112 pages ; LATULIPPE, Gérard-P. et O'FARRELL, Kevin, « Le comité paritaire : anachronisme ou formule d'avenir », in RELATIONS INDUSTRIELLES, Vol. 37, No 4, 1982, pages 634 à 654 ; HÉBERT, Gérard, « La Loi sur les décrets de conventions collectives : cinquante ans d'histoire », in 14e COLLOQUE DES RELATIONS INDUSTRIELLES, Université de Montréal, 1983, pages 81 à 135 ; BERNIER, Jean, « L'extension juridique des conventions collectives au Québec : une approche comparative », in RELATIONS INDUSTRIELLES, Vol. 38, No 3, 1983, pages 141 à 166.

spécifiques tels que l'effet de cette loi sur la syndicalisation ou sur les salaires[7].

L'ensemble de ces interventions a eu pour effet de ranimer la discussion sur l'utilité ou la pertinence réelle de ce mécanisme de l'extension des conventions collectives dans le contexte actuel des relations du travail au Québec.

Certains croient qu'il s'agit d'un régime vétuste, d'une sorte d'anachronisme, et qu'il devrait être tout simplement aboli. Pour d'autres, cette loi est porteuse d'avenir et peut favoriser des rapports concertés entre les acteurs sociaux à la condition qu'elle soit modifiée et adaptée au contexte d'aujourd'hui.

À cet égard, il est apparu intéressant de rappeler brièvement sans les discuter pour le moment, les principaux arguments des uns et des autres, qui ont pu être glanés ici et là dans des mémoires au ministre ou à la Commission consultative sur le travail, dans des articles ou communications ou simplement dans des conversations qui contribuent à constituer la rumeur dans les milieux présumément informés. Sans prétendre être exhaustif, on peut tenter de résumer ainsi ce qui pour plusieurs a déjà pris valeur de lieux communs.

1– Les opposants

Du côté de ceux qui favoriseraient plutôt l'abolition du régime, on lira ou on entendra des commentaires dans le genre suivant :

- Les chiffres eux-mêmes indiquent clairement que les parties sont de moins en moins intéressées à recourir à l'extension juridique des conventions collectives. Il n'y a qu'à voir la chute importante survenue depuis une vingtaine d'années dans le nombre des décrets et dans le nombre de travailleurs couverts.
- Cette loi dont on reconnaît l'importance historique n'est plus nécessaire, le champ étant maintenant occupé par le *Code du travail*, d'une part, et la *Loi sur les normes du travail*, d'autre part.
- Ce type de régime favorisant la conclusion d'ententes sur la base d'une région ou de la province entière et regroupant plusieurs occupations au niveau d'un secteur d'activité n'est pas dans la tradition nord-américaine, laquelle repose sur un mode de négociation décentralisée, au niveau des entreprises et des établissements.
- Les fondements mêmes du régime, soit la collaboration patronale-ouvrière inspirée de la doctrine sociale de l'Église au tournant des années '30, n'a guère cours aujourd'hui, d'où la désuétude de la *Loi des décrets de convention collective*.
- Des enquêtes récentes menées auprès de certains comités paritaires ont montré que ceux-ci peuvent être le lieu privilégié de conflits d'intérêts et qu'ils ne présentent pas les garanties nécessaires à une saine administration de la loi et des décrets.
- Cette loi constitue en elle-même un frein à la syndicalisation. En effet, pourquoi les salariés s'imposeraient-ils d'adhérer à un syndicat et de lui verser une cotisation syndicale alors que, pour le prix d'un prélèvement minime, ils obtiennent du « comité paritaire » les mêmes conditions de travail.
- Le nivellement relatif des conditions de travail, et en particulier des salaires, résultant de l'extension des conventions collectives a un effet direct sur la productivité et contribue à rendre la P.M.E. québécoise moins concurrentielle sur les marchés internationaux.

2– Les défenseurs

Les défenseurs du régime prennent le contre-pied dans un discours qui ressemblerait à ceci :

- Les chiffres eux-mêmes font voir un regain d'intérêt pour le régime des décrets. Des acteurs jusqu'à présent non touchés sont maintenant assujettis. D'autres qui l'avaient quitté sont revenus. Il y a donc un renversement de la tendance à la baisse qui s'était manifestée à partir des années '60.
- Cette loi présente une alternative intéressante au régime d'affrontement défini au *Code du travail*, elle favorise la concertation entre les partenaires laquelle est la voie de l'avenir.
- Le régime des décrets fait maintenant partie de la tradition québécoise en matière de relations du travail. C'est une formule qui a fait ses preuves « chez nous » et si elle existe toujours après cinquante ans, c'est qu'elle a sa place à côté du *Code du travail* et de la *Loi sur les normes du travail*.
- Cette loi, une fois modifiée, pourrait fort bien servir de base à la mise en oeuvre d'un régime de négocia-

---

(7) Voir notamment : BARIL, Jean et ST-LAURENT, Richard, COMPARAISON SALARIALE ENTRE LES EMPLOYÉS À LA PRODUCTION ASSUJETTIS À DES DÉCRETS ET LES EMPLOYÉS À LA PRODUCTION NON ASSUJETTIS À DES DÉCRETS, Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail, ministère du Travail, Québec, 1983, 39 pages (miméo) ; PARENT, Anne, « La syndicalisation au Québec », in LE MARCHÉ DU TRAVAIL, Vol. 3, No 6, 1982, pages 61 à 65.

tion multipatronale, sectorielle ou par branche d'activité industrielle.

- Le comité paritaire demeure l'organisme le mieux placé et le plus efficace pour assurer la concertation, d'une part, et le contrôle de l'application des décrets, d'autre part.

- Aucune étude sérieuse ne démontre que cette loi constitue un frein à la syndicalisation, même si l'on ne peut conclure qu'elle la favorise par ailleurs. Mais elle pourrait faciliter considérablement l'expansion du syndicalisme en incluant les clauses de sécurité syndicale dans les conditions de travail susceptibles d'extension.

- Aucune étude n'a encore démontré que ce régime est préjudiciable aux entreprises québécoises au plan de la productivité et de la concurrence.

Par ailleurs, plusieurs s'accordent pour affirmer que cette loi pose des problèmes importants d'application qui mettent en lumière la question plus générale de son manque d'harmonisation avec d'autres lois du travail, notamment le *Code du travail* et la *Loi sur les normes du travail.*

B– Objectifs et méthodologie

Dans ce contexte, la présente étude a pour objectif général de situer ce régime particulier par rapport à l'économie générale des lois relatives à la détermination des conditions de travail, de procéder dans la mesure du possible à une évaluation de cette expérience et de formuler des recommandations quant à l'avenir de ce régime.

Dans la poursuite de ce triple objectif à caractère général, le mandat assigné à l'auteur par la Commission consultative sur le travail comporte cinq objectifs plus spécifiques pour lesquels il a fallu prévoir une approche méthodologique qui paraissait la mieux adaptée possible compte tenu des contraintes spaciotemporelles.

1– Situer la place des décrets de convention collective dans l'ensemble du régime des relations du travail au Québec en tenant compte des objectifs et de la philosophie de la loi.

– Note méthodologique

Cette partie de l'étude fait appel à l'analyse des textes juridiques, à la revue de la littérature existante et recourt également à l'approche comparative.

En effet, la comparaison avec les régimes d'extension en vigueur dans certains pays étrangers permet de dégager et de préciser les concepts clefs de tels régimes tels la notion de représentativité, le type de conventions susceptibles d'extension, leur élaboration, la discrétion laissée au ministre, les mécanismes de contrôle. L'approche comparative aide également à mieux mettre en lumière la place des régimes dits d'extension, par rapport au régime commun des rapports collectifs du travail. Enfin, elle fait voir le particularisme et l'originalité de notre Loi des décrets.

2– Dresser un état de situation sur les décrets de convention collective en considérant les éléments suivants :

- *l'ensemble des données disponibles,*
- *les champs d'application,*
- *la revue des discussions, rapports, mémoires, demandes, suggestions transmises aux comités paritaires ou à d'autres intervenants,*
- *les tendances récentes dans certains secteurs – alimentation, gardiennage, entretien ménager – et autres secteurs importants,*
- *les mises en tutelle décrétées par décision ministérielle.*

– Note méthodologique

Cette partie de l'étude est largement descriptive et procède surtout d'une analyse de contenu des documents pertinents. L'accent y est mis notamment sur l'évolution du nombre des décrets et des salariés et employeurs couverts par branches d'activité industrielle depuis autant d'années que les données disponibles le permettent.

On y examine également les problèmes relatifs au champ d'application des décrets : conflit avec les conventions collectives conclues en vertu du *Code du travail,* concurrence avec la *Loi sur les normes du travail,* conflit de décrets en situation de production mixte.

Évidemment, une attention particulière est apportée à l'examen des considérations et recommandations formulées par les acteurs sociaux dans les mémoires soumis au ministre du travail, d'une part, et à la Commission consultative sur le travail, d'autre part, de même qu'aux rapports résultant des enquêtes sur l'administration et le fonctionnement de certains comités paritaires et qui ont précédé la mise en tutelle de certains d'entre eux.

Dans cette section, on portera aussi une attention aux tendances nouvelles qui paraissent se dégager dans les industries et services couverts par décrets, notamment du point de vue des clientèles assujetties et des conceptions que les intéressés se font du régime.

3– Faire une évaluation de l'expérience de l'application des décrets au Québec et de leur impact sur :

- *la syndicalisation ;*
- *la compétitivité de l'entreprise et sa survie ;*
- *la qualité des conditions de travail des travailleurs ;*
- *la négociation des conditions de travail.*

– *Note méthodologique*

Pour ce qui est de l'impact sur la syndicalisation, il s'agit d'apprécier à partir des études et des données disponibles comment se situe la syndicalisation dans les secteurs couverts par décrets, comment elle a évolué dans le temps, par rapport à la syndicalisation dans l'ensemble de la société et par rapport au secteur privé en particulier afin de déterminer dans la mesure du possible si la *Loi des décrets de convention collective* a une influence sur la syndicalisation et, le cas échéant, le sens de cette influence. Comme cela sera expliqué dans le chapitre pertinent, l'examen de cette question a posé des problèmes particuliers notamment en raison de la non existence de données validées.

Quant à l'impact économique du régime des décrets, notamment son effet sur la compétitivité des entreprises québécoises assujetties et sur les conditions de travail de leurs salariés, en particulier les salaires, son examen fait appel à un type de compétence professionnelle qui n'est pas celle du soussigné. C'est pourquoi cette étude a été confiée par la Commission consultative à M. André Cournoyer, économiste et professeur à l'U.Q.A.M. Le lecteur aura donc avantage à se référer aux textes de ce dernier qui apportent un éclairage complémentaire, celui de la science économique, à la présente étude laquelle se situe davantage à l'intéreur d'une approche systémique des relations du travail.

4– Faire une évaluation de l'efficacité de l'application des décrets.

– *Note méthodologique*

Comme la précédente, cette partie pose des difficultés particulières de réalisation en raison de l'absence de critères de référence et de la non disponibilité de certaines données .

Nous avions envisagé de comparer les comités paritaires entre eux à partir des critères suivants :

- la représentativité des parties ;
- la fréquence des réunions ;
- le taux de présence ;
- le nombre d'inspections effectuées et de plaintes reçues par rapport au nombre de salariés couverts ;
- le nombre de réclamations donnant lieu à des recours ;
- les délais entre la présentation de la réclamation et le règlement ou la décision quels qu'ils soient ;
- le nombre d'infractions découvertes à l'occasion d'enquêtes ;
- le rapport entre les sommes facturées, les sommes recouvrées et la masse salariale par secteur ;

et de les comparer, chaque fois que possible et pertinent avec les données analogues émanant de la Commission des normes du travail.

Bien qu'il se soit avéré impossible de recueillir toutes les données nécessaires à cette évaluation, il a quand même été possible d'accumuler certaines données qui permettent de comparer la performance de certains comités paritaires entre eux.

5– Fournir une analyse de l'ensemble du régime des décrets de convention collective qui permette de dégager des recommandations visant l'amélioration du régime, son extension ou son abolition.

À partir des constatations exposées dans les chapitres précédents, il s'agira en somme de tirer les conclusions qui paraisssent dictées par ces analyses et d'examiner les diverses voies possibles qui s'offrent quant à l'avenir du régime des décrets au Québec, soit son abolition pure et simple, sa bonification par des modifications appropriées ou encore son remplacement par un nouveau régime d'extension.

C– Orientation générale

Sans préjuger des résultats de l'étude quant à l'avenir du régime des décrets, il a été prévu dès le début que les recommandations s'inscriraient dans une perspective d'unification et d'harmonisation des lois du travail et des recours, une telle intégration ne devant pas être poursuivie comme une fin en soi mais comme un moyen

d'assurer une plus grande égalité des droits et une simplification des règles et des recours.

En effet, à l'occasion des travaux de la Commission consultative sur le travail, il apparaît que le moment n'a peut-être jamais été aussi propice à un effort de réflexion sur l'intégration des règles applicables à la détermination des conditions de travail afin d'assurer, dans la mesure du possible, une plus grande égalité des droits de chacun en cette matière.

D'où l'importance, en autant que l'objet de la présente étude est concerné, de commencer, dès le prochain chapitre, par situer le régime québécois des décrets par rapport à l'ensemble du régime des relations du travail et par rapport à d'autres régimes d'extension.

Pour des raisons de commodité de l'exposé, les observations et recommandations formulées dans cette étude ont été regroupées en quatre chapitres.

Le premier chapitre est consacré à l'étude de la place du régime québécois des décrets par rapport aux autres modes de détermination des conditions de travail et par rapport à certains régimes étrangers d'extension juridique des conventions collectives.

Dans le deuxième, sont résumés les études qui ont été réalisées en ces dernières années sur la question de même que les mémoires soumis soit au ministre du travail, soit à la Commission consultative sur le travail. Il y est également fait état des rapports d'enquête dont ont fait l'objet certains comités paritaires.

Le chapitre suivant examine l'évolution des clientèles assujettis aux décrets et surtout présente une analyse de l'impact des décrets sur la syndicalisation et tente d'évaluer l'efficacité des mécanismes de contrôle de l'application des décrets.

Et c'est dans le dernier chapitre que sont analysées diverses hypothèses quant à l'avenir possible de ce type de régime au Québec et que sont exposées les recommandations.

Chapitre I
La place du régime québécois des décrets

Ce chapitre a pour objectif essentiel de situer le régime québécois d'extension juridique des conventions collectives par rapport à l'ensemble du régime des relations du travail au Québec et d'en faire ressortir le particularisme par rapport aux régimes étrangers d'extension.

Ce mode de détermination des conditions de travail par voie d'extension d'une convention collective étant assez original et s'étant développé avant la mise en place de ce qui allait devenir le régime de base des rapports collectifs du travail et avant même l'universalisation de normes relatives au salaire minimun et autres conditions minimales de travail, il convient de le situer par rapport à l'un et à l'autre.

Le régime québécois des décrets étant également unique en Amérique, il est intéressant de le comparer à d'autres lois d'extension juridique des conventions collectives afin d'en faire ressortir le particularisme.

L'examen des lois de relations du travail permet de distinguer trois modes de détermination des conditions de travail dans les pays industrialisés du monde occidental : soit par les parties elles-mêmes, soit par l'État, ou encore de façon mixte, c'est-à-dire de manière tripartite, l'État intervenant avec les parties.

La détermination par les parties elles-mêmes s'effectue soit sur la base d'une relation individuelle aboutissant à un contrat de travail au sens du Code civil, soit sur la base de négociations collectives conduisant à la conclusion d'une convention collective au sens du *Code du travail* (1). Dans les deux cas, les parties jouissent d'une très grande liberté dans l'élaboration du contenu de leur accord dans la mesure où il ne comporte pas de clauses contraires à l'ordre public ou à la loi.

L'autre façon, c'est la détermination unilatérale par l'État, avec ou sans consultation des autres acteurs sociaux, de conditions de travail minimales. À cette fin, l'État agira tantôt par voie législative, tantôt par voie réglementaire, selon les domaines visés et selon qu'il entend privilégier la stabilité ou la souplesse des dispositions envisagées. On aura reconnu ici le rôle de la *Loi sur les normes du travail* (2) et de la réglementation qui en découle.

La troisième manière, celle que l'on appelle habituellement la détermination mixte des conditions de travail, implique une intervention de l'État qui peut prendre différentes formes. Il peut s'agir d'accords tripartites résultant de discussions entre les trois acteurs sociaux avec pleine participation de l'État qui prendra parfois l'engagement de soumettre tel accord à l'autorité législative afin qu'il devienne applicable à tous et acquiert force de loi. C'est une technique qui a été utilisée en Italie notamment(3) et occasionnellement en France(4). Beaucoup plus répandue est cette autre manière par laquelle l'État s'approprie le résultat d'une négociation pour le rendre applicable à des tiers qui n'ont pas participé à cette négociation. C'est ici que se situe évidemment la *Loi des décrets de convention collective* (5).

Selon les pays et les législations en vigueur, le rôle que joue l'État dans ce processus peut être plus ou moins actif de même que le ministre responsable peut bénéficier d'une marge de discrétion plus ou moins grande dans l'appréciation de ce qui a été négocié. C'est ainsi par exemple que, dans certains pays, les pouvoirs publics peuvent intervenir pour réunir les parties et susciter le démarrage des négociations en vue de la conclusion d'une entente susceptible d'être ainsi étendue aux tiers. Dans d'autres cas, le ministre compétent n'aura pas de pouvoir d'intervention à ce niveau et devra attendre qu'une ou des parties signataires à une telle convention lui en fassent la demande. Parfois le ministre aura le loisir, s'il le juge à propos, d'étendre de sa propre initiative une convention existante, et ce, même dans un champ d'application territorial ou professionnel (ou industriel) voisin de celui dans lequel cette convention avait d'abord été conclue. Selon les pays, les pouvoirs publics jouiront d'une plus ou moins grande liberté de manoeuvre quant à la modification de la convention avant de procéder à son extension : les lois d'extension de certains pays interdisent aux pouvoirs publics de modifier le contenu de la convention, lui laissant comme seul pouvoir celui d'accepter ou de refuser la requête en extension (ou en modification) alors qu'ailleurs le minis-

---

(1) L.R.Q., c. C-27

(2) L.R.Q., c. N-1.1

(3) Voir GIUGNI, G.« Les tendances récentes de la négociation collective en Italie », in REVUE INTERNATIONALE DU TRAVAIL, vol. 123, No 5, 1984, pages 643 à 660.

(4) Par exemple, les accords de Grenelle de mai 1968 suivis de la loi du 27 décembre 1968 ; voir entre autres CAMERLYNCK, G.H., LYON-CAEN, Gérard et PELISSIER, Jean, DROIT DU TRAVAIL, Paris, Dalloz, 1984, page 18.

(5) L.R.Q., c. D-2

tre jouira d'une certaine latitude pour extraire, par exemple, de la convention avant de procéder à son extension, les dispositions qui seraient contraires à la loi ou à l'ordre public.

Il deviendra donc intéressant de voir plus précisément où se situe le Québec dans cet ensemble d'États qui pratiquent l'extension des conventions collectives.

Mais auparavant, il paraît indiqué de rappeler sommairement le contexte dans lequel la *Loi relative à l'extension juridique des conventions collectives de travail* [6] a été adoptée de même que les grandes étapes de son évolution.

A– Historique

Compte tenu de la nature et des objectifs de la présente étude, il ne semble guère approprié d'en faire le lieu d'une rétrospective détaillée de son histoire et de son évolution. D'ailleurs, plusieurs auteurs, se complétant souvent les uns les autres ont consacré de nombreuses pages à rappeler les circonstances de l'adoption de la loi, les modifications qu'elle a connues et même parfois certains éléments de sa « petite histoire ». Le lecteur pourra s'y référer avec intérêt et avec profit[7]. Cependant, il demeure utile d'en souligner ici les traits historiques importants en commençant par les contextes qui prévalaient au moment de l'élaboration et de l'adoption de la loi.

1– La naissance du régime d'extension

L'élaboration et la mise en oeuvre d'un régime d'extension juridique au Québec s'est fait dans des contextes juridique, économique et social qui non seulement l'ont rendu possible mais qui aident aussi à comprendre les objectifs de la loi et certaines modalités de sa mise en application.

a) Les contextes

Au plan juridique, les rapports collectifs du travail n'étaient guère encadrés. Il y avait bien la *Loi des syndicats professionnels* de 1924[8] qui comportait essentiellement deux volets : une procédure relativement simple permettant aux syndicats désireux de le faire d'acquérir la personnalité juridique ; une reconnaissance formelle du statut de contrat aux conventions collectives que les syndicats étaient susceptibles de conclure avec les employeurs. Rien cependant sur la négociation collective comme telle, laquelle ne pouvait se faire que sur une base volontaire tant du côté patronal que du côté syndical. Il y avait aussi la *Loi du salaire minimun des femmes*[9], qui couvrira aussi les hommes à partir de 1937[10] et qui est le précurseur de la *Loi du salaire minimum*[11] et de la *Loi sur les normes du travail*[12]. C'est donc dire qu'au début des années '30 ces législations atteignaient en définitive une bien faible minorité d'employeurs et de travailleurs.

Le contexte économique était celui de la crise du début des années '30 avec ses conséquences néfastes sur la situation économique et financière des entreprises et sur l'emploi, entraînant un taux de chômage élevé et des salaires très bas.

Au plan social, les syndicats avaient du mal à se faire reconnaître par les employeurs et parvenaient très difficilement à négocier des conventions collectives. Les syndicats catholiques, regroupés au sein de la C T C C[a] conservaient des liens avec leurs homologues européens, soutenaient le courant de pensée inspiré par la doctrine sociale de l'Église[13] et favorisaient la collaboration patronale-ouvrière. Comme le rappelle Beaulieu, ce sont eux, les syndicats catholiques, qui ont en quelque sorte importé d'Europe le concept de l'extension juridique et qui s'en sont faits les promoteurs auprès du gouvernement Taschereau[14].

Les unions internationales, regroupées pour la plupart au sein du C M T C[b], ne montreront guère d'empressement à appuyer cette initiative en dépit du fait que l'année précédente, en 1933, le gouvernement américain avait adopté une loi analogue. Il s'agissait du *National*

---

(6) 24 Geo. V, chap. 56 (1934).

(7) BEAULIEU, Marie-Louis, LES CONFLITS DE DROIT DANS LES RAPPORTS COLLECTIFS DU TRAVAIL, Québec, P.U.L., 1955, 540 pages ; DUBÉ, Jean-Louis, « Le régime général d'extension juridique des conventions collectives » in REVUE DE DROIT, Université de Sherbrooke, Vol. 7, No 1, 1976, pages 154 à 163 ; HÉBERT, Gérard, « La loi sur les décrets de convention collective : cinquante ans d'histoire », in 14e COLLOQUE DES RELATIONS INDUSTRIELLES, Université de Montréal, 1983, pages 81 à 97.

(8) 14 Geo. V, chap. 112 (1924), devenu L.R.Q., c. S-40.

(9) 9 Geo. V, chap. 11 (1919).

(10) 1 Geo. VI, ch. 50 (1937) à laquelle succéda la Loi du salaire minimum en 1940.

(11) 4 Geo. VI, ch. 39 (1940).

(12) L.R.Q., c. N-1.1.

(13) Voir SAINT-PIERRE, Céline, « Idéologie et pratiques syndicales au Québec dans les années '30 : la loi de l'extension juridique de la convention collective de travail », in SOCIOLOGIE ET SOCIÉTÉS, Vol. 7, 1975, pages 5 à 32 et DUBÉ, loc. cit., pages 158 et suivantes.

(14) Voir aussi BEAULIEU, Marie-Louis, LES CONFLITS DE DROITS DANS LES RAPPORTS COLLECTIFS DU TRAVAIL, Québec, P.U.L., 1955, aux pages 114 et suivantes.

a Confédération des travailleurs catholiques du Canada ;

b Congrès des Métiers et du Travail du Canada.

Industrial Recovery Act, lequel devait être déclaré inconstitutionnel par la Cour Suprême des États-Unis en 1935.

Grâce à l'appui de M. Gérard Tremblay, ancien secrétaire de la C T C C devenu sous-ministre du travail, un projet de loi est finalement élaboré qui sera soumis à l'Assemblée législative pour être sanctionné le 20 avril 1934 sous le libellé : *Loi relative à l'extension juridique des conventions collectives*[15].

b) Les objectifs

À l'instar de tous les régimes d'extension existant ailleurs dans le monde, la loi québécoise entendait favoriser la poursuite de deux objectifs complémentaires : l'un à caractère plutôt social, l'autre à caractère économique.

Au plan social, il s'agissait de favoriser la conclusion de conventions collectives et de permettre, par la procédure d'extension, à un plus grand nombre de salariés de bénéficier des avantages de conditions de travail négociées qu'ils n'auraient sans doute pas connus autrement.

Secondairement, elle visait à réduire la concurrence entre des entreprises ayant le même genre d'activité en faisant précisément porter cette concurrence sur des facteurs autres que les salaires et les conditions de travail.

Certains y voient d'autres objectifs tels que favoriser la participation des acteurs sociaux à l'organisation de l'industrie, la responsabilisation des parties, la concertation sociale.

Mais les deux objectifs ci-haut identifiés sont les seuls qui soient communs à tous les régimes d'extension juridique[16].

Selon la dynamique propre à ce type de législation, les entreprises se sentant moins menacées par une concurrence éventuelle au niveau des salaires seront plus disposées à négocier avec les syndicats des conditions de travail dans l'espoir que, par l'action de l'État, elles soient rendues obligatoires pour l'ensemble de leurs compétiteurs. Parallèlement, la crédibilité des syndicats se trouve accrue du fait qu'ils arrivent à conclure avec certains employeurs ou associations d'employeurs des conventions collectives qui seront ensuite étendues par décret. À ce titre, et dans une situation idéale, employeurs, syndicats et travailleurs y trouvent théoriquement leur compte : les employeurs par une égalisation de cette concurrence sur les salaires et autres conditions de travail, qu'on qualifierait parfois autrement de « déloyale » ; les syndicats par un accroissement de leur crédibilité ; les travailleurs par une amélioration de leurs conditions de travail et le nivellement de la concurrence salariale. À cet égard, il n'est pas étonnant de constater que les régimes d'extension juridique ont commencé à se multiplier en Europe dans les années qui suivirent de façon immédiate la crise économique même si la formule trouve son origine aussi loin qu'en 1890 en Nouvelle-Zélande et que la République de Weimar avait déjà adopté le sien en 1918, au lendemain de la Grande Guerre[17].

2– L'évolution du régime

Dès le début, la loi eut du succès. Très rapidement des requêtes en extension étaient acheminées au ministère. Comme il ne peut y avoir décret sans convention collective, ni convention collective sans syndicat, on peut dire qu'à l'origine la loi nouvelle eut un effet favorable à la syndicalisation. Les organisations syndicales, surtout du côté de la C T C C, étaient les premières à se féliciter. En quelques années, de nombreux secteurs furent couverts par des décrets soit provinciaux, soit régionaux, et notamment des secteurs qu'on a perdu l'habitude de voir dans le champ d'application de la loi des décrets, tels que l'aluminium, les hôpitaux, les employés municipaux, les policiers et pompiers[18] en plus du vêtement pour dames, de la chaussure, du meuble, de l'imprimerie et de plusieurs autres.

L'adoption de la *Loi des relations ouvrières* en 1944[19] marque un tournant. Inspirée du *National Labor Relations Act* (Wagner Act) de 1935 aux États-Unis, cette loi nouvelle, dont les principes de base continueront à sous-tendre les rapports collectifs du travail au Québec jusqu'à nos jours, va désormais favoriser l'aménagement des relations du travail au niveau de l'entreprise ou de l'établissement par le mécanisme du monopole de représentation reconnu au syndicat majoritaire.

---

(15) 24 Geo. V, ch. 56 (1934).

(16) Voir par exemple : BLANPLAIN, Roger, INTERNATIONAL ENCYCLOPAEDIA FOR LABOUR LAW AND INDUSTRIAL RELATIONS, Vol. 2, Kluwer, The Netherlands, 1982, à la page 215 ; VERDIER, Jean-Maurice, DROIT DU TRAVAIL, Mémentos Dalloz, septième édition, Paris, Dalloz, 1983, à la page 78 ; DELAMOTTE, Yves, LE DROIT DU TRAVAIL EN PRATIQUE, Paris, Les éditions de l'organisation, 1983, à la page 230 ; CAMERLYNCK, LYON-CAEN et PELISSIER, op. cit, à la page 903.

(17) HAMBURGER, L. « L'extension des conventions collectives à l'ensemble d'une profession ou d'une industrie », in REVUE INTERNATIONALE DU TRAVAIL, Vol. 40, No 2, 1939, pages 169 et suivantes.

(18) HÉBERT, loc. cit. à la page 85

(19) 8 Geo. VI, ch. 30 (1944).

Jusque là, la loi relative à l'extension avait été la seule, avec quelques dispositions de la *Loi des syndicats professionnels*, à occuper le champ juridique de la convention collective. À partir de ce moment, non seulement, elle ne sera plus la seule, mais le régime qui deviendra le régime de base est celui qui est défini à la *Loi des relations ouvrières* et, pour les services publics, à la *Loi des différends entre les services publics et leurs salariés*[20].

Dès lors, des décrets cessent d'être en vigueur. On délaisse l'extension juridique pour un autre type de relations du travail davantage basé sur la recherche de l'équilibre dans le rapport de forces au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Puis en 1968, l'adoption de la *Loi sur les relations de travail dans l'industrie de la construction*[21] entraîne la disparition de 16 décrets couvrant environ 100 000 travailleurs.

Plus récemment, la *Loi sur les normes du travail*[22] venait établir un régime de conditions minimales de travail à certains égards plus intéressant pour les salariés que certaines dispositions des décrets.

Tout au long de ces cinquante ans, le nombre de décrets a constamment fluctué, certains décrets n'étant pas renouvelés à la demande des parties, d'autres revenant à la surface après certaines périodes de mise en veilleuse. Bien que le nombre d'employeurs et de salariés assujettis demeure bien inférieur à ce qu'il a été dans les années fastes de cette loi, il y a lieu d'observer que depuis quelques années de nouveaux décrets ont été promulgués à la demande des parties dans des secteurs où il n'y en avait jamais eu auparavant. C'est le cas notamment de l'entretien des édifices publics, des musiciens, des éboueurs, des agents de sécurité[23].

Depuis son adoption, la loi fut modifiée à plusieurs reprises en particulier dans les années qui ont précédé la mise en vigueur de la *Loi des relations ouvrières* en 1944. Il s'agissait en quelque sorte d'une période de rodage et de nombreux amendements, le plus souvent à caractère technique, se sont avérés nécessaires, notamment pour préciser le statut des parties contractantes (v.g. reconnaissance du syndicat *bona fide*) et le contenu de la convention susceptible d'extension (v.g. le prix minimum à être chargé aux clients des barbiers et coiffeurs). Les modifications les plus importantes sont cependant survenues en 1969 et en 1984.

D'abord en 1969, par l'adoption de la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre*[24] qui abolissait les Commissions d'apprentissage et enlevait aux Comités paritaires leur pouvoir d'intervention en matière de formation professionnelle et de contrôle de la qualification. Seule a subsisté jusqu'à nos jours une disposition permettant au Comité paritaire d'appliquer, lorsqu'il existe, un règlement rendant obligatoire un certificat de qualification[25].

En 1984, par l'adoption du *Projet de loi 11*[26], le législateur reprenait à son compte bon nombre de suggestions qui lui avaient été faites au cours de l'année précédente par les comités paritaires et certaines parties intéressées. En effet, dans une lettre du 23 avril 1983, le ministre du travail invitait les intéressés à lui soumettre des propositions en vue de la modification de la loi. Pour l'essentiel, les amendements apportés, lesquels seront étudiés plus loin, visent à mettre à jour ou à moderniser certaines dispositions dont la vétusté était, et depuis longtemps, par trop évidente. Il s'agit d'accommodements techniques dont il ne faut pas négliger l'importance ainsi que le lecteur pourra en juger. Bien que la liste ci-après ne soit pas exhaustive, elle permet d'illustrer le genre de modifications dont il est question.

Selon cette loi 11, sanctionnée le 21 décembre 1984, il est donc prévu :

- d'interdire à l'employeur de payer un salaire inférieur à celui que fixe le décret (par opposition à différent) ;
- d'assurer la continuité entre l'ancien et le nouveau propriétaire en ce qui concerne les sommes dues à un salarié en cas de changement dans la structure juridique de l'entreprise (aliénation, concession totale ou partielle) ;
- de permettre que soit déterminée par réglement l'allocation de présence aux réunions du Comité paritaire (au lieu des 5 $ statutairement prévus dans la loi) ;
- de permettre au comité paritaire d'administrer un fonds de congés payés et d'utiliser à cette fin des sommes prélevées à même les intérêts des fonds gardés en fidéicommis ;

---

(20) 8 Geo VI, ch. 31 (1944).
(21) S.Q. 1968, ch. 45 devenu L.R.Q., c. R-20.
(22) L.R.Q., c. N-1.1.
(23) HÉBERT, loc. cit. pages 95 et 96.
(24) S.Q. 1969, ch. 51 devenu L.R.Q., c. F-5.
(25) Art. 35 L.D.C.C.
(26) Projet de loi 11, devenu L.Q. 1984, c. 45, sanctionné le 21 décembre 1984.

- d'alléger la procédure de nomination des personnes chargées d'enquêter sur l'administration des comités paritaires ou la conduite de ses membres ;

- d'étendre le délai de prescription à un an (de six mois qu'il était) et de prévoir l'interruption de la prescription par l'envoi d'un avis d'enquête ;

- d'augmenter le montant des amendes.

Toutefois, ce qu'il y a lieu de noter, c'est que toutes ces modifications apportées à la loi depuis ses origines jusqu'à nos jours, et quelle qu'en soit l'importance, ont toujours été introduites dans le respect le plus total de son économie générale et de la philosophie qui la sous-tend. La présentation de ces divers projets n'a jamais été l'occasion d'une remise en cause de son orientation, ni de sa place par rapport aux autres lois relatives à la détermination des conditions de travail et en particulier en regard de la *Loi des relations ouvrières* et plus tard du *Code du travail*, d'une part, et de la *Loi du salaire minimum* et ensuite de la *Loi sur les normes du travail*, d'autre part.

B– La Loi des décrets et le droit québécois du travail

Il convient donc maintenant d'essayer de situer la *Loi des décrets de convention collective* par rapport à ces deux autres régimes.

Après avoir présenté une comparaison globale visant à faire ressortir la philosophie et les articulations propres à chacune de ces lois, il sera opportun et intéressant de montrer comment l'isolement et la marginalisation du régime des décrets entraînent de multiples conflits au niveau des champs d'application respectifs de ces diverses lois dont les employeurs comme les salariés ont tour à tour à faire les frais.

1– Des objectifs et des philosophies qui diffèrent

Afin de bien situer la *Loi des décrets de convention collective* par rapport au cadre général des relations du travail dans le Québec d'aujourd'hui, aussi bien au niveau des rapports collectifs que des relations individuelles, il importe de saisir comment ces divers régimes pousuivent des objectifs différents et sont inspirés de philosophies différentes également.

a) La Loi des décrets et le Code du travail

Au-delà de l'intérêt que peut comporter une comparaison au plan strictement technique de ces deux lois (v.g. définitions, champs d'application, recours, etc.) et sur laquelle nous reviendrons, il convient d'abord de les examiner en regard de leurs objectifs propres et de la philosophie qui les sous-tend.

Pour sa part, le *Code du travail* vise pour l'essentiel à l'aménagement de rapports collectifs du travail au niveau de l'entreprise ou de l'établissement pour un groupe de salariés bien identifiés. Il définit un encadrement juridique dont l'aboutissement ultime est la conclusion et l'application d'une convention collective à ce niveau. À cette fin, il précise les conditions de l'exercice du droit syndical selon les principes hérités de la tradition nord-américaine, notamment du *National Labor Relations Act* (Wagner Act) adopté en 1935 aux États-Unis, c'est-à-dire la reconnaissance du monopole de représentation des salariés d'un employeur (ou d'un sous-groupe de ceux-ci) au bénéfice du syndicat majoritaire. Le Code définit de manière précise les conditions d'exercice de cette liberté : non-intervention de l'employeur, protection particulière en cas de congédiement, suspension ou autre mesure discriminatoire à cause de l'exercice d'un droit résultant du Code, retenue à la source des cotisations syndicales, devoir de représentation équitable, etc. Le Code fournit également un cadre à la négociation collective qui doit se poursuivre « avec diligence et bonne foi » et fixe des délais au-delà desquels les parties pourront avoir recours aux moyens de pression économique (grève ou lock-out) pour tenter de contraindre la partie adverse d'accepter les conditions auxquelles elle souhaiterait conclure une convention collective.

En contrepartie, cette convention aura valeur de « traité de paix » pour une durée prédéterminée et devra prévoir la manière dont les mésententes relatives à son interprétation et à son application seront réglées, à défaut de quoi le Code y supplée par la désignation par le ministre d'un arbitre dont la décision est finale et lie les parties.

Selon l'économie générale du Code, il s'agit de placer les parties patronale et syndicale dans une situation de rapport de forces où elles chercheront à l'occasion d'affrontements périodiques, avec ou sans conflit ouvert, à trouver leur point d'équilibre lequel se concrétisera par la signature d'une convention collective.

Le *Code du travail* est à la fois une loi qui encadre l'exercice du droit syndical selon une conception bien précise, celle de l'accréditation, qui entend favoriser la négocation collective et qui met à la disposition des par-

ties des moyens de régler leurs différends soit par voie pacifique, l'arbitrage, soit par voie de conflit ouvert, la grève ou le lock-out. Elle crée aussi tout un éventail d'institutions à caractère judiciaire ou quasi-judiciaire (commissaire du travail, arbitre de griefs, tribunal du travail) qui, chacune dans leur domaine de compétence, seront appelées à contrôler ou à assurer le bon fonctionnement du système.

Face à ce régime, dit de base, des rapports collectifs du travail au Québec, la Loi des décrets de convention collective appartient à un univers totalement différent.

D'abord, elle n'est pas et n'a jamais été[27] une loi dont le but est la syndicalisation. Rien dans cette loi ne définit, ne précise ou n'encadre les conditions de l'exercice du droit syndical. Elle présuppose l'existence d'associations syndicales et d'associations d'employeurs (art. 1.b.) sans lesquelles il ne pourrait y avoir de convention collective (art. 1.d.).

On se rappellera qu'au moment de l'adoption de la loi, la seule loi relative à l'exercice du droit d'association était la *Loi des syndicats professionnels* de 1924, qui ne comportait guère de garantie autre que l'acquisition de la personnalité juridique par les syndicats désireux de s'en prévaloir.

Plus tard, lorsque furent adoptés successivement la *Loi des relations ouvrières* (1944) et le *Code du travail* (1964), aucun lien ne fut établi entre les deux régimes à l'égard de la protection de l'exercice du droit syndical. Bien plus, lorsqu'en 1969, le Code du travail fut modifié pour que les conventions collectives de travail ne puissent plus être conclues par des syndicats « reconnus » par l'employeur ou *bona fide*, aucune concordance ne fut faite avec la Loi des décrets, qui appartenait à un monde à part, laquelle continue de référer de façon explicite à la notion de « groupement *bona fide* » (art. 1.).

Cette loi n'est pas davantage une loi visant à fournir un encadrement légal à la négociation collective. Si elle entend favoriser la négociation et la conclusion de conventions collectives, c'est davantage par la dynamique qui la sous-tend que par l'encadrement qu'elle ne propose pas. En effet, la mise en application de cette loi commence par une requête au ministre en vue de l'extension d'une convention qui est déjà conclue (art. 2 et 3). D'ailleurs, la loi elle-même ne prévoit aucun mécanisme en vue de résoudre les impasses susceptibles d'intervenir en cours de négociations (conciliation, arbitrage, grève, médiation ou autre). On doit comprendre qu'à l'époque où fut élaborée et adoptée la *Loi relative à l'extension juridique des conventions collectives*, les parties en situation de conflit avaient le loisir de recourir aux moyens proposés par la *Loi des différends ouvriers* du Québec de 1901[28], laquelle fut abrogée lors de l'adoption du *Code du travail* en 1964, laissant au dépourvu les parties contractantes aux conventions susceptibles d'extension à moins qu'elles ne négocient à l'intérieur du cadre prévu au *Code du travail.*

À un plan plus technique, on peut noter que les définitions de « salariés » ne sont pas les mêmes dans les deux lois : l'une (celle du *Code du travail*) étant très classique mais comportant une liste imposante d'exclusions, notamment celle des cadres hiérarchiques (art. 1.l C.T.), l'autre (celle de la *Loi des décrets*) procédant plutôt par énumération et retenant comme critère déterminant le travail effectué « individuellement, en équipe ou en société » (art. 1.j. L.D.C.C.). Cette définition inclut nommément les artisans et permet d'inclure les cadres hiérarchiques.

Également, les définitions de « convention collective » ne sont pas les mêmes, l'une référant à la notion d'association accréditée, l'autre pas.

En somme, le lien de continuité qu'on observe dans nombre de pays étrangers, ainsi qu'il sera vu plus loin, entre le régime des conventions collectives ordinaires et le régime des conventions étendues n'existe pas au Québec. En réalité, on se retrouve en présence de deux régimes séparés sans aucun lien organique ou fonctionnel, si ce n'est de façon occasionnelle et accidentelle. En effet, depuis la mise en place du système de reconnaissance du syndicat majoritaire par le mécanisme de l'accréditation, il arrive qu'on assiste à une sorte de double négociation avant la requête en extension : une première, dans les entreprises où existe un syndicat accrédité en vertu du *Code du travail* ; une seconde à laquelle participent les employeurs signataires des conventions conclues en vertu du Code, regroupés en association, et aussi les syndicats signataires auxquels peuvent se joindre, le cas échéant, des groupements *bona fide* ainsi que le permet la loi (art. 1.b.). C'est au cours de cette deuxième ronde de négociation qu'est élaborée la convention collective dont on demandera l'extension ou encore le projet de modification à un décret existant.

---

(27) En dépit du fait qu'elle a pu comporter pour une bien brève période de son histoire une référence à la liberté d'appartenance à une association syndicale, ainsi que le rappelle HÉBERT, loc. cit. à la page 87.

(28) 1 Ed. VII, ch. 31 (1901) abrogée avec l'adoption du Code du travail en 1964.

Cette façon de faire paraît maintenant la plus répandue[29] bien que dans certains cas les conventions ou projets de modification continuent d'être élaborés par des groupements *bona fide*. Cette absence d'encadrement de la négociation de même que les pressions de la concurrence ont entraîné la pratique de la conclusion d'ententes dites conditionnelles, c'est-à-dire de « conventions collectives » qui ne lieront les parties que dans la mesure où elles seront étendues par décrets ou encore qui entreront en vigueur à la date de promulgation du décret par lequel il est procédé à l'extension[30]. La légalité de ces ententes conditionnelles a été reconnue par les tribunaux[31].

Cette « séparation » quasi étanche entre la *Loi des décrets de convention collective* et le *Code du travail* entraîne un certain nombre de conséquences pour les employeurs, pour les salariés et leurs associations.

En effet, comme le champ d'application des conventions collectives conclues en vertu du *Code du travail* est défini en terme de salariés visés par l'accréditation (art. 67. C.T.) alors que celui des décrets est défini par la notion du travail visé par la convention étendue (art. 11. L.D.C.C.), il arrive en pratique que certains employeurs ayant conclu une convention avec le syndicat accrédité pour représenter leurs salariés se voient opposer un décret, présumément applicable à certains de ces salariés. Dans la mesure où ceux-ci exercent un « travail » visé par le décret et bénéficient de conditions de travail inférieures à celles prévues au décret, lesquelles sont d'ordre public (art. 11 L.D.C.C.), un comité paritaire réclamera le respect du décret à l'égard de ces salariés même si l'activité principale de l'entreprise se trouve en dehors du champ d'application du décret. Cette question sera examinée de façon plus approfondie dans la prochaine section.

Autre conséquence, les salariés couverts par un décret ne bénéficient nullement d'une protection à l'égard de l'exercice des droits syndicaux à moins qu'il ne s'agisse « de l'exercice d'un droit qui résulte » du *Code du travail* (art. 14 à 19 C.T.), auquel cas ils n'agissent plus en vertu de la *Loi des décrets de convention collective*.

Enfin, la *Loi des décrets de convention collective* autorise l'existence de syndicats *bona fide* alors que le législateur avait jugé à propos en 1969 de ne plus les autoriser à être parties à une convention collective en vertu du *Code du travail*, de façon à rendre plus difficile l'implantation de syndicats maison.

Si elle est en situation de rupture avec le Code, elle l'est aussi avec la Loi sur les normes du travail.

b) La Loi des décrets et la Loi sur les normes du travail

Un examen sommaire de ces deux lois et de leur fonctionnement, la *Loi des décrets de convention collective* et la *Loi sur les normes du travail*, donne l'impression qu'il s'agit en pratique de deux instruments qui se font concurrence plutôt que d'être complémentaires. En effet, généralement les régimes de conventions collectives étendues ou non permettent normalement aux acteurs sociaux de convenir de conditions de travail plus favorables aux salariés que celles qui sont déjà prévues dans la loi ou les règlements. Habituellement, ainsi qu'il sera vu plus loin, il existe en droit du travail une hiérarchisation claire des instruments de telle manière que les conventions collectives ne peuvent déroger aux conditions minimales de travail que dans un sens plus favorable aux salariés. Au Québec, les choses ne sont pas si évidentes et il est étonnant de constater qu'une des activités du service des décrets du ministère a consisté, en ces dernières années, à s'assurer « de la conformité des conditions de travail contenues dans les décrets aux dispositions de la *Loi sur les normes du travail* » ainsi que le souligne le rapport annuel du ministère du travail[32]. Il semble donc qu'aucune mesure de coordination ou de concordance n'ait été prévue au moment de l'élaboration et de la mise en oeuvre de la *Loi sur les normes du travail*[33] qui allait succéder à la *Loi du salaire minimum*[34].

En effet, la mise en application, en 1980[35], de la *Loi sur les normes du travail* allait avoir un impact considérable sur les secteurs couverts par des décrets. À l'époque de la *Loi du salaire minimum*, qui ne visait qu'un nombre très restreint de conditions de travail, les conventions collectives étendues par décret permettaient de définir des conditions de travail supérieures à celles contenues dans les ordonnances adoptées en vertu de la Loi du salaire minimum. Toutefois, la *Loi sur les normes du travail* couvrait un domaine plus large que la *Loi des décrets de convention collective* et prévoyait des conditions

---

(29) Voir notamment le mémoire présenté au ministre du travail par le Conseil provincial des comités paritaires de l'industrie de l'automobile, à la page 31.

(30) Comité d'enquête sur la Loi de la convention collective et son application, Rapport général, Commission permanente du Conseil supérieur du travail, Québec, octobre, 1964, 167 pages, aux pages 12 à 21.

(31) Steinberg's Limitée v. Le comité paritaire de l'alimentation au détail, région de Montréal et Le Procureur général de la Province de Québec, (1968) R.C.S. 971.

(32) Ministère du travail, RAPPORT ANNUEL, 1982-1983, à la page 34.

(33) L.R.Q., c. N-1.1.

(34) 4 Geo. VI, ch. 39 (1940).

(35) Par proclamation le 16 avril 1980.

de travail à bien des égards supérieures à celles contenues dans les décrets. De plus, elle mettait à la disposition des salariés assujettis des recours qui n'existaient pas en vertu de la *Loi des décrets de convention collective*, qu'il s'agisse de ceux prévus en cas de congédiement illégal, (art. 122 et 123 L.N.T.) ou encore en cas de congédiement injuste (art. 124 à 135 L.N.T.).

En somme, les conditions de travail définies par la *Loi sur les normes du travail* étaient supérieures à celles prévues dans plusieurs décrets et risquaient de rendre ceux-ci caduques et même dans certains cas de remettre en cause leur pertinence et leur existence. Il se trouvera d'ailleurs certains groupes pour s'appuyer sur la nouvelle situation ainsi créée pour mettre en doute l'opportunité de maintenir le régime des décrets[36].

Si l'on fait une étude comparée des deux textes, on ne manque pas d'observer là aussi de nombreuses absences de concordance, notamment au niveau des définitions, en particulier des termes tels que : « employeur », « salaire », « salarié », en dépit de références nombreuses au régime des décrets dans la *Loi sur les normes du travail*. C'est ainsi, par exemple, que les employeurs régis par un décret et des comités paritaires sont exclus du prélèvement (art. 30, para. 13 et 14), qu'un employeur peut effectuer une retenue sur le salaire uniquement s'il est contraint, (...), par un décret, (...), (art. 49 L.N.T.), que la section relative aux jours fériés, chômés et payés ne s'applique pas aux salariés visés dans (...) un décret qui contient au moins six jours chômés fériés et payés en sus de la fête nationale (art. 93) mais qu'elle peut avoir pour effet d'accorder à un salarié une condition de travail plus avantageuse (art. 94).

Au-delà de ces détails à caractère technique, il demeure que la *Loi sur les normes du travail* s'applique également aux employeurs et aux salariés déjà couverts par décrets (art. 2 et 3 L.N.T.), bien que ces employeurs et leur comité paritaire soient exclus du prélèvement (art. 30, para 13 et 14 L.N.T.).

Ce double assujettissement a deux conséquences principales pour les salariés couverts par décrets.

D'une part, la multiplicité des recours. En effet, puisque la Commission des normes du travail demeure compétente pour contrôler l'application de certaines normes dans des secteurs assujettis à des décrets, le salarié plaignant devra s'adresser à celle-ci plutôt qu'à « son » comité paritaire chaque fois qu'il croit avoir été lésé dans l'application ou l'interprétation d'une norme prévue à la *Loi sur les normes du travail* mais non couverte par décret ; par exemple, en matière de congé de maternité, de bulletin de paye (art. 46 L.N.T.), de repos et de congés divers (décès, funérailles, mariage, naissance, adoption), (art. 78 à 81), préavis et certificat de travail (art. 82 à 84), mise à la retraite (art. 84.1). Il faudrait au surplus vérifier dans quelle mesure, la Commission des normes ne se considère pas dégagée de toute responsabilité de surveillance dans les entreprises assujetties à un Comité paritaire, dans la mesure où il n'y a pas de prélèvement au bénéfice de la Commission et même si les normes touchées par les décrets couvrent un champ plus restreint.

Il y a lieu de se poser la question de savoir si cette duplicité de recours ne complique pas les choses pour les salariés assujettis à des décrets et ne met pas en péril l'exercice de certains de leurs droits. Par la seule multiplication des instances de contrôle, il apparaît que le salarié couvert par décret risque d'être pénalisé en dépit du fait qu'il paye au comité paritaire, par voie de prélèvement, pour les services de surveillance, ce que n'a pas à faire le salarié assujetti à la seule *Loi sur les normes du travail*.

Mais il y a plus, car en réalité le salarié couvert par la *Loi des décrets de convention collective* paraît bénéficier en certaines matières d'une protection inférieure à celle que prévoit la *Loi sur les normes du travail*. C'est le cas en particulier du congédiement du salarié à cause de l'exercice d'un droit résultant de la loi (art. 122 et 123 L.N.T. et art. 30 et 31 L.D.C.C.).

Notons d'abord que les motifs de plainte donnant ouverture au recours sont plus étendus dans la *Loi sur les normes du travail* (congédiement, suspension, déplacement) que dans la *Loi des décrets de convention collective* (congédiement). De plus, les situations visées sont également plus nombreuses dans la première loi (art. 122) que dans la seconde (art. 30).

La nature du recours et le remède prévu, le cas échéant, ne sont pas non plus du tout du même ordre. Alors que dans la *Loi sur les normes du travail* le législateur a emprunté à la technique mise au point dans le *Code du travail* en matière de congédiement pour activité syndicale (art. 15 à 20, 118 à 137, etc. C.T.), y compris la réintégration du salarié avec pleine compensation du salaire perdu, la *Loi des décrets de convention collective* ne prévoit que le versement « de trois mois de salaire, à titre de dommages exemplaires » (art. 31 tel que modifié par le projet de loi 11, sanctionné le 21 décembre 1984).

---

(36) Voir mémoires à la Commission consultative sur le travail, notamment Reynolds Aluminium, SECOR au nom d'un certain nombre de fabricants de meubles, etc.

C'est donc dire qu'il est plus « risqué » pour le salarié de fournir des renseignements à un comité paritaire (organe de surveillance et de contrôle de l'application d'une réglementation gouvernementale) qu'à la Commission des normes du travail. Cette distinction apparaît d'autant plus étonnante que le rôle joué par le décret est, en certaines matières (salaire, durée du travail, etc.), le même que celui de la *Loi sur les normes du travail*. En effet, dans les deux cas, il s'agit de dispositions d'ordre public (art. 93 L.N.T. et art. 11 L.D.C.C.).

Une autre différence remarquable se situe dans la rédaction de l'article 14.1 (récent) de la *Loi des décrets de convention collective* visant la succession de droits en cas de changement dans la situation juridique de l'entreprise (aliénation ou concession totale ou partielle). En effet, le législateur a retenu le principe de la continuité uniquement eu égard « à la dette antérieure à l'aliénation et qui découle de l'application de la présente loi, d'un règlement ou d'un décret. » Il y a lieu de se demander pourquoi il n'est pas précisé que le principe de la continuité ne vise pas également toute procédure en vue de l'application de la loi ou de l'exécution d'un décret (parallèlement à l'article 45 du *Code du travail*) ni les modifications dans la structure juridique de l'entreprise eu égard à la continuité de l'application de la loi et des décrets, ainsi que le fait la *Loi sur les normes du travail* en son article 97. Cette omission apparaît d'autant plus importante que de nombreux mémoires, particulièrement dans l'industrie du vêtement, ont dénoncé le fait que certains employeurs n'hésiteraient pas à recourir à la cession d'entreprise pour éviter l'application d'un décret[37].

Enfin, en matière de surveillance et de contrôle, le comité paritaire ne dispose pas des mêmes pouvoirs que la Commission des normes même s'il a des responsabilités similaires. En dépit des précisions apportées à cet égard par le projet de loi 11, on reste loin de ce qui était attendu des parties si on s'en réfère à leurs mémoires[38] et loin également de ce que prévoit la *Loi sur les normes du travail* (voir art. 39 et 108 et suiv. L.N.T. et art. 22 L.D.C.C.)

En dépit, donc, des nombreuses références que fait la *Loi sur les normes du travail* au régime des décrets, il semble bien que l'harmonisation est loin d'être complète. Ce qui s'en dégage donne à entendre qu'il s'agit bien d'un régime à part, fonctionnant comme un système clos, lequel n'est pas perçu comme complémentaire à la *Loi sur les normes du travail*, mais plutôt comme parallèle.

La lecture des deux textes donne d'ailleurs lieu à un chassé-croisé constant où il devient souvent difficile de partager ce qui est de la compétence des uns et des autres, d'où de nombreux conflits de champs d'application. C'est ce que nous allons maintenant examiner.

2– Les conflits de champs d'application

Le problème du champ d'application se pose en réalité à plusieurs niveaux différents qui parfois s'entrecoupent, ce qui ne simplifie pas la question. Il y a d'abord celui du champ d'application de la loi des décrets elle-même avec le champ d'application d'autres lois telles la *Loi sur les normes du travail* ou le *Code du travail*. Et il y a celui du champ d'application des décrets eux-mêmes, envisagé d'abord au plan professionnel soit les uns par rapport aux autres, soit dans des entreprises dont une partie de l'activité seulement est visée par un décret, puis envisagé au plan territorial.

Avant d'examiner ces diverses sources de conflits, il n'est peut-être pas inutile de rappeler que ce type de problème est communément rencontré dans tous les régimes de relations du travail où l'on négocie des conventions collectives sur une base plus large que celle de l'entreprise ou de l'établissement, c'est-à-dire là où l'on pratique sous une forme ou sous une autre une négociation par branche d'activité industrielle aussi bien de niveau régional que national.

Dans tous ces cas en effet, les problèmes de champs d'application des conventions collectives sont toujours plus complexes que dans les systèmes basés sur l'accréditation au niveau de l'entreprise. Dans ce dernier cas, la convention collective s'applique à tous les salariés actuels et futurs compris dans l'unité de négociation. En matière de champ d'application, il restera parfois à préciser ou à faire préciser si tel salarié est compris ou non dans l'unité.

Par ailleurs, lorsqu'il s'agit de négociation pour une branche d'activité industrielle ou pour une partie de celle-ci, comme c'est bien le cas en vertu de la *Loi des décrets de convention collective*, les problèmes relatifs au champ d'application sont plus compliqués à résoudre et donnent lieu dans la plupart des pays concernés à un contentieux relativement important. Il ne s'agit plus seulement de savoir si telle personne est salariée au sens du *Code du travail* ou si elle est comprise dans l'unité

---

(37) Voir notamment les mémoires soumis à la Commission consultative sur le travail par les représentants de certains comités paritaires de l'industrie du vêtement.

(38) Voir les mémoires soumis au ministre du travail en 1983-1984, en particulier par des comités paritaires de l'industrie du vêtement de même que par le Conseil provincial des comités paritaires de l'industrie de l'automobile.

d'accréditation, mais il se pose de savoir si telle entreprise est comprise dans le champ d'application professionnel (et territorial) visé par la convention, si tel salarié est visé ou non, si le travail qu'il fait est couvert par l'une ou l'autre convention qui semble le viser.

Il faut reconnaître qu'il n'est pas souvent aisé de déterminer jusqu'où s'étend au plan professionnel une branche d'activité industrielle et où en commence une autre. Cet exercice est d'autant plus difficile que beaucoup d'entreprises, dans une perspective de rentabilisation, ont diversifié leurs activités de production ou de service à la clientèle ou encore, ont développé des services qu'elles se donnent à elles-mêmes plutôt que de les confier en sous-traitance à l'extérieur, tels les services d'entretien et de maintenance par exemple.

Retenons pour le moment qu'il n'y a pas à s'étonner de rencontrer de tels problèmes dans le régime des décrets au Québec, que ces problèmes sont anciens et qu'au surplus, il s'agit dans tous les pays que nous avons étudiés de problèmes pour lesquels il y a rarement des solutions faciles. En effet, des intérêts socio-économiques divergents sont toujours sous-jacents à ces problèmes en apparence très techniques de telle sorte que les solutions juridiques les plus simples, les plus limpides et les plus étanches ont presque toujours pour effet de mécontenter les uns ou les autres quand ce n'est pas les uns et les autres. À cet égard, les positions respectives du patronat et des syndicats sur cette question telles que présentées dans les mémoires soumis à la Commission consultative sur le travail sont très éloquentes. Nous y reviendrons plus loin.

Dans la présente section, nous essaierons de poser le problème dans les termes les plus clairs possibles réservant pour le chapitre IV l'examen des voies de solution, y compris celles qui ont été retenues à l'étranger.

a) Des conflits de lois

C'est là une question qui a déjà été brièvement évoquée ci-haut. Il s'agit des recoupements du champ d'application de la *Loi des décrets de convention collective* avec le *Code du travail* d'une part et la *Loi sur les normes du travail* d'autre part.

i– Conflit avec le Code du travail

Le cas classique est celui de l'entreprise qui a conclu une convention collective en vertu du *Code du travail* et dont l'activité principale est étrangère à celle des entreprises visées par un décret mais qui se situe dans le champ d'application territorial du décret.

Pour donner des exemples concrets et fondés sur des cas réels évoqués lors des audiences de la Commission consultative sur le travail, on peut penser à ces grands magasins à rayons qui, dans un département distinct, fournissent des services aux automobilistes (entretien, pièces, réparations mineures, etc). S'ils ont conclu une convention collective avec un syndicat accrédité et que cette convention prévoit des conditions de travail inférieures à celles du décret de l'automobile, les personnes affectées à ce département devraient-elles ou non être assujetties au décret[39] ?

Ou encore, cette entreprise de fabrication de produits textiles qui a son propre personnel d'entretien d'édifices devrait-elle être assujettie au décret pertinent lorsque les conditions prévues dans la convention signée avec le syndicat de ses propres employés prévoient certaines conditions inférieures à celles du décret de l'entretien des édifices publics[40].

Comme le champ d'application d'un décret est défini dans notre système par le genre de travail effectué par le salarié et non par la branche d'activité à laquelle appartient l'entreprise, certains comités paritaires se sentent bien fondés en droit et en fait pour réclamer l'assujettissement de ces entreprises, au moins pour les salariés concernés.

Pour avoir une vue d'ensemble de ce phénomène, il aurait fallu entreprendre un relevé systématique des poursuites intentées par les comités paritaires en cette matière depuis quelques années. Il aurait été également intéressant de tenter de voir dans quelle mesure la préoccupation première du comité paritaire en cette matière se porte davantage vers l'amélioration des conditions de travail des salariés en cause que vers l'obtention de revenus additionnels par le moyen du prélèvement ou autant vers l'une que l'autre. On nous a informé au Ministère du travail qu'il n'existait pas de données compilées ou agglomérées en ce domaine. Ni le temps, ni les moyens ne permettaient la réalisation d'une étude aussi détaillée, laquelle ne s'avère pas d'une absolue nécessité dans la mesure même où tous les intervenants, ou à peu près, reconnaissent l'existence de ce problème.

Ces conflits de juridiction entre conventions collectives conclues en vertu du *Code du travail*, d'une part, et décrets, d'autre part, soulèvent deux questions fort diffé-

---

(39) Groupe d'action patronale, Sherbrooke, verbatim des audiences publiques de la Commission consultative sur le travail, pages 14 à 56.

(40) Groupe d'action patronale des Cantons de l'Est et Trois-Rivières, verbatim des audiences publiques de la Commission consultative sur le travail, pages 63 à 96.

rentes l'une de l'autre et dont les réponses risquent d'être contradictoires.

La première est la suivante : est-il normal qu'une entreprise puisse être assujettie à deux conventions collectives, l'une ordinaire, l'autre étendue, pour une même catégorie de son personnel ? Lorsqu'elle a convenu d'un ensemble de conditions de travail avec un syndicat qui a le monopole de représentation de son personnel et que quelques-unes de ses conditions, par exemple les salaires, sont inférieures à celles prévues au décret, est-il normal qu'un comité paritaire puisse lui imposer de les rehausser et exiger au surplus un prélèvement pour les salariés concernés ? Non est évidemment la réponse du monde patronal.

L'autre question peut s'énoncer comme suit : est-il normal qu'un salarié évoluant dans le champ d'application territorial d'un décret et effectuant le même travail qu'un salarié assujetti à ce décret reçoive une rémunération moindre dû au fait que la convention particulière qui le régit prévoit pour lui un salaire effectivement inférieur à celui du décret ? Ou encore, est-il normal qu'un employeur puisse se soustraire aux conditions d'un décret en concluant avec le syndicat de ses salariés une convention qui, à certains égards, est moins favorable que le décret ? Les syndicats répondent aussi par la négative à la question ainsi reformulée.

Ajoutons enfin que la *Loi des décrets de convention collective* elle-même ne présente guère de solution précise si ce n'est deux éléments : les dispositions d'un décret sont d'ordre public et elles « gouvernent » tout travail de même nature ou de même genre que celui visé par le décret.

ii– Concurrence avec la Loi sur les normes du travail

Nous avons eu l'occasion de mettre en lumière plus haut dans ce chapitre toute une série de problèmes résultant de l'absence d'harmonisation entre la *Loi des décrets de convention collective* et la *Loi sur les normes du travail* : définitions, multiplicité des recours, inégalité des droits en matière de congédiement illégal notamment, succession des droits et obligations, pouvoirs différents pour les organes de contrôle. Cette absence d'harmonisation montre bien comment on a tendance à légiférer à la pièce sans se soucier, au-delà de quelques articles de concordance à caractère technique, de l'impact profond que peut avoir la refonte d'une loi sur de larges secteurs de l'économie, à un point tel qu'à bien des égards les travailleurs assujettis à des décrets jouissent d'une moins bonne protection que ceux qui tombent sous le coup de la *Loi sur les normes du travail*. Il n'y a pas lieu de reprendre ici cet examen dans le détail si ce n'est pour apporter certaines précisions au niveau de la seule question du champ d'application des conditions de travail visées par l'une et l'autre loi.

D'une part, la *Loi sur les normes du travail* a un champ d'application très vaste et rejoint la quasi-totalité des travailleurs et travailleuses salarié(e)s au Québec (art 2, 3 et 3.1). Elle couvre un large éventail de conditions de travail (art. 40 à 87) et offre de multiples recours aussi bien en matière civile ou pénale qu'en matière de licenciement, de congédiement illégal ou de congédiement fait sans cause juste et suffisante. Elle dispose d'un organe de contrôle unique à vocation universelle.

La *Loi des décrets de convention collective* a, en pratique, un champ d'application beaucoup plus restreint, lequel est défini en termes géographique et professionnel dans chaque décret (art. 2). De plus, le nombre de conditions de travail extensibles est beaucoup plus limité (art. 9 et 10) et ne recouvre pas toutes les conditions de travail prévues à la *Loi sur les normes du travail*. Mais, généralement, ces conditions étendues seront soit plus avantageuses pour le salarié, soit au moins aussi favorables que celles prévues à la *Loi sur les normes du travail*.

Or, comme les travailleurs assujettis à des décrets tombent forcément aussi dans le champ d'application de la *Loi sur les normes du travail* et que le décret qui les régit ne peut déroger aux dispositions de la *Loi sur les normes du travail*, si ce n'est dans un sens plus favorable au salarié (art. 93 et 94 L.N.T.), il ne devrait donc, au strict plan juridique, y avoir aucun problème résultant de la superposition des champs d'application du décret et de la *Loi sur les normes du travail*. En effet, le salarié ici visé jouit de toutes les conditions de travail prévues à la *Loi sur les normes du travail* et de celles du décret qui généralement parlant devraient lui être au moins aussi favorables, et souvent plus favorables, notamment en matière de salaire.

La difficulté dans ce cas n'est donc pas d'abord d'origine juridique mais se situe plutôt dans l'ordre fonctionnel, c'est-à-dire dans la duplication et le chevauchement des organes de contrôle.

En principe, la Commission des normes demeure compétente pour tout ce qui relève de la *Loi sur les normes du travail* sauf exception. Par exemple, les dispositions pertinentes de la *Loi sur les normes du travail* en matière de jours fériés, chômés et payés cessent de s'appliquer chaque fois qu'un décret en prévoit au moins six en sus de la fête nationale.

C'est donc dire qu'à partir de ce moment, la Commission et ses inspecteurs cessent d'être compétents en cette matière, mais le demeurent eu égard au congé de maternité, au bulletin de paye, aux congés sociaux, en somme dans toutes les matières non visées par le décret.

Le travailleur ou la travailleuse concerné(e) se trouve en réalité face à deux organes de contrôle pour le respect de l'ensemble de ses conditions de travail, ce qui pose de multiples problèmes et, au premier chef, celui de l'information.

Selon des témoignages que nous avons pu recueillir, de nombreux travailleurs assujettis à des décrets ne sont pas informés des conditions de travail auxquelles ils ont droit en vertu de la *Loi sur les normes du travail* et parfois même en vertu du décret qui leur est applicable.

En effet, contrairement à la *Loi sur les normes du travail*, rien dans la *Loi des décrets de convention collective* ne fait obligation aux comités paritaires d'informer les salariés de leurs droits, et encore moins de leurs droits en vertu de la *Loi sur les normes du travail*. C'est donc un peu par hasard que des inspecteurs ou des gérants de comités paritaires auront l'occasion de fournir une information en matière de congé de maternité, par exemple, et de référer la salariée à la Commission si l'affaire n'est pas déjà prescrite.

Si par ailleurs la Commission a cette obligation (art. 5 L.N.T.), il n'est pas évident que les salariés assujettis à des décrets seront rejoints par l'information la plus efficace, c'est-à-dire celle qui peut être donnée par les inspecteurs à l'occasion de leurs enquêtes. Or, comme la Commission des normes procède plutôt sur plaintes que par voie d'enquêtes, nous avons la conviction, sur la base des informations recueillies, que des personnes assujetties à des décrets ne sont pas informées de leurs droits en vertu de la *Loi sur les normes du travail* et que des droits se perdent. Si l'on ajoute à cela le fait que dans certains secteurs couverts par décrets il y a une main-d'oeuvre émigrée relativement importante (qui peut ne pas toujours maîtriser suffisamment bien le français ou l'anglais), il y a des raisons de croire que le problème de la diffusion de l'information peut être plus important qu'il n'y paraît à première vue.

En plus du problème de la responsabilité de l'information et de l'efficacité de sa diffusion, il y a celui de la duplicité des organes de contrôle, dont le salarié lui-même n'est pas forcément informé, l'un (la Commission des normes du travail) fonctionnant surtout sur plaintes, l'autre (le comité paritaire) fonctionnant sur enquêtes et sur plaintes. S'il s'agit d'une question non visée par le décret (congé de maternité, congé social ou congédiement sans cause juste), le salarié devra s'adresser à la Commission des normes, alors que s'il s'agit d'une matière couverte par le décret, il s'adressera au comité paritaire. Et encore faudra-t-il qu'il ait été au préalable informé de l'existence des deux instances et du champ de compétence de chacune.

Et si la Commission des normes entreprenait, à supposer qu'elle en ait les moyens, de mener systématiquement des enquêtes chez les employeurs assujettis, ces derniers seraient susceptibles de recevoir, le même jour ou dans la même semaine, les enquêteurs de la Commission et ceux du comité paritaire venant faire des vérifications sur des objets différents.

b) Des conflits de décrets

La loi laisse aux parties l'initiative de définir elles-mêmes le champ d'application professionnel et territorial de la convention dont on demande l'extension (art. 2 et 11 L.D.C.C.). Le ministre conserve toutefois le loisir de modifier le champ d'application aussi bien au plan professionnel qu'au plan territorial.

Or, il arrive que des décrets se retrouvent en conflit les uns avec les autres dans le même champ d'application professionnel et terrirorial apparent, ce qui ne manque pas de poser bien des difficultés.

i– La détermination du champ d'application

Cette question avait déjà été longuement étudiée par le Comité d'enquête Gérin en 1964[41]. Le rapport avait démontré notamment l'existence d'une grande diversité dans la façon de définir les champs d'application, lesquels résultaient le plus souvent d'un arbitraire total ou d'un compromis entre groupes d'intérêts quand ce n'était pas tout simplement d'influences politiques. À cet égard, Gérard Hébert au 14e Colloque des relations industrielles de Montréal rappelait plusieurs cas d'ingérence politique[42]. Le rapport Gérin n'hésite pas dans certains cas à parler carrément de « zonage irrationnel »[43].

Si les méthodes de détermination elles-mêmes paraissent n'avoir guère changé, il demeure qu'on a essayé en ces dernières années de faire coïncider le plus possible le champ d'application territorial avec les régions administratives du Québec[44]. Au plan professionnel, ce

---

(41) Voir Comité d'enquête sur la loi de la convention collective, RAPPORT GÉNÉRAL, (en particulier aux pages 46 à 109).

(42) HÉBERT, G., loc. cit. pages 89 à 91.

(43) Comité d'enquête, loc. cit. page 51.

(44) Rapport annuel du Ministère du travail, 1983-1984, page 40.

sont toujours les parties qui ont l'initiative première de définir le domaine d'application. Comme c'est la notion de travail qui sert de base à la définition, cela ne va pas sans créer de multiples conflits.

ii– Les conflits de champ d'application

L'une des difficultés les plus sérieuses qui se posent aux comités paritaires se situe en effet au niveau du conflit de champs d'application professionnel de plusieurs décrets à l'intérieur d'un même territoire lorsque deux comités paritaires cherchent à assujettir des entreprises ou des établissements qui ont des activités dans l'un et l'autre champ. Cette question présente quelque analogie avec celle relative au conflit entre un décret et une convention collective au sens du *Code du travail* et soulignée ci-haut, s'agissant ici d'un conflit entre deux conventions collectives étendues.

Cette question avait également fait l'objet d'un examen détaillé de la part du Comité Gérin en 1964[45].

C'est toute la question de ce qu'on appelle aujourd'hui la production ou l'activité mixte.

Si l'on accepte le principe qu'une même entreprise ou un même établissement puisse être assujetti à plus d'un décret selon le type d'activité exercée, cela conduit à des situations aussi bizarres que des taux de salaires ou des horaires différents selon qu'on se réfère à un décret plutôt qu'à un autre et à des disparités aussi fondamentales que l'interdiction du travail à domicile s'il s'agit de produire des vêtements pour hommes ou son autorisation s'il s'agit de vêtements pour dames. On imagine facilement les difficultés posées dans ce secteur d'activité où la production varie en fonction des goûts du moment et où, pour certains types de vêtements, on connaît maintenant la mode unisexe.

Il n'y a d'ailleurs pas à s'étonner que ce soit dans l'industrie du vêtement (bien que non exclusivement) que se produisent les conflits les plus fréquents et les plus difficiles au niveau du champ d'application professionnel.

En pratique, il arrive parfois que de tels conflits se règlent par voie de négociation et d'ententes entre comités paritaires, ou encore devant les tribunaux[46] ou par mise en tutelle[47]. Il faut bien comprendre aussi que par delà la question de la détermination du décret applicable se profile toujours celle du prélèvement !

Par ailleurs, depuis quelques années le ministère du travail, agissant à l'intérieur des dispositions de la loi actuelle, a pratiqué systématiquement, et avec un degré de succès passablement élevé compte tenu des moyens dont il dispose et de la difficulté de la question, une politique visant à favoriser la fusion des décrets (par exemple celui de la robe et de la confection pour dames) et le regroupement de comités paritaires.

Dans le prochain chapitre, particulièrement dans la section consacrée à l'étude des mémoires soumis à la Commission consultative sur le travail, nous verrons quelles solutions les acteurs sociaux proposent à ces multiples conflits de compétence.

Mais il apparaît opportun maintenant de tenter de situer le régime des décrets par rapport aux autres régimes d'extension en vigueur dans certains pays industrialisés d'économie libérale. En effet, comme le régime québécois est unique en Amérique, cet exercice de comparaison permettra d'en mieux faire ressortir le particularisme.

C– Les régimes étrangers d'extension

Les pays, et ils sont nombreux[48], qui ont jugé à propos de se donner un régime d'extension ont eu recours à l'une ou l'autre de deux techniques, s'inscrivant dans la tradition des institutions nationales en matière de relations du travail.

Dans les pays où l'État a toujours été plutôt non interventionniste en matière de relations du travail et où on se préoccupait moins du statut juridique des conventions collectives, on a plutôt eu recours à une extension par voie judiciaire ou quasi judiciaire, qui donnait aux « Industrial Courts » le pouvoir de rendre obligatoire dans l'ensemble d'une industrie pour un territoire donné les conditions de travail acceptées ailleurs dans l'industrie en question. Ce fut notamment le cas de la Nouvelle-Zélande, dès 1890 ou plus récemment de l'Angleterre avec le *Terms and Conditions of Employment Act* de 1959[49].

D'autres États ont préféré une extension juridique par la voie administrative, c'est-à-dire par le pouvoir exécu-

---

(45) Comité d'enquête, loc. cit. pages 108 à 111.

(46) DUBÉ, J.-L., loc. cit. pages 187 à 194.

(47) Voir notamment les Rapports de l'administrateur sur la tutelle du comité conjoint de la confection pour dames – 1975, rapport préliminaire du 26 avril 1979 et rapport final du 23 juillet 1980.

(48) Voir HAMBURGER, loc. cit.

(49) Voir BERNIER, Jean, « L'extension juridique des conventions collectives dans le droit du travail : France, Grande-Bretagne et Canada », in RELATIONS INDUSTRIELLES, Vol. 24, No 1969, pages 141 à 166.

tif sur recommandation du ministre du travail. C'est évidemment dans ce courant que se situe la loi québécoise et c'est aux régimes en vigueur dans certains de ces États, parmi les plus importants et les plus représentatifs, que nous allons comparer le système québécois des décrets.

Soulignons dès le départ qu'il n'existe, à notre connaissance, aucun régime où l'extension juridique des conventions collectives est automatique, ne fut-ce que pour une période limitée ou de façon provisoire, dans l'attente, par exemple, que l'autorité administrative ait terminé l'étude de l'impact qu'une telle convention étendue est susceptible d'avoir. En effet, l'extension d'une convention collective est partout entourée de précautions particulières. En raison des répercussions économiques et sociales importantes qu'une mesure d'extension est susceptible d'avoir sur la vie interne des entreprises, sur leur situation concurrentielle, sur l'emploi et sur les conditions de travail prévalant dans une industrie ou dans une région, nulle part n'a-t-on voulu permettre sous une forme ou sous une autre l'extension automatique. De plus, partout on a prévu un mécanisme particulier de contrôle de l'application de ces conventions étendues par la volonté de l'autorité publique. Dans tous ces États, les régimes d'extension juridique ont été institués dans la poursuite des mêmes objectifs, à savoir « faire participer aux avantages de la négociation collective le plus grand nombre de salariés » et « égaliser la concurrence entre des entreprises ayant des activités semblables »[50]. De façon générale, ils s'inscrivent à l'intérieur d'une politique de relations du travail visant à encourager la négociation collective et à favoriser la pratique conventionnelle chez les acteurs sociaux. Partant de ces considérations générales, on peut regrouper sous trois titres les caractéristiques communes aux régimes d'extension les plus connus et sans doute les plus importants, notamment bien que non exclusivement, la France, la République Fédérale d'Allemagne et la Belgique.

D'abord, tous ces régimes définissent des conditions préalables auxquelles doit satisfaire une convention pour être susceptible d'extension. Ensuite, telle convention doit être soumise à une procédure spéciale de consultation avant qu'une décision finale soit prise par l'autorité compétente. Enfin, les conventions étendues sont toutes soumises à un mécanisme de contrôle qui leur est propre.

[50] VERDIER, op. cit, page 78.

1– Les conventions susceptibles d'extension

Pour être susceptible d'extension, une convention collective doit normalement répondre à trois conditions : avoir été conclue par des parties représentatives, avoir un champ d'application bien défini et un contenu déterminé.

a) Généralement, seules les conventions conclues par des organisations de salariés et d'employeurs représentatives sont susceptibles d'extension. Il s'agit s'assurer, en raison de l'impact prévisible de telles conventions, qu'elles ont été conclues par des parties qui jouissent déjà d'une certaine représentativité. Quant aux critères de représentativité, ils varient d'un pays à l'autre. S'ils sont bien identifiés, ils n'en demeurent pas moins pour autant exprimés en termes généraux, laissant à l'autorité administrative une marge de manoeuvre dans l'appréciation ou l'application de ces critères. Ceux-ci réfèrent le plus souvent aux effectifs, aux cotisations, à l'ancienneté de l'organisation et à son indépendance, (la loi belge fixe un minimun de 50 000 membres[51], les autres pas). Toutefois, il appartient aux associations requérantes de fournir les éléments nécessaires à telle appréciation[52].

De plus, bien que cela ne soit pas obligatoire en R.F.A., ces conventions doivent normalement avoir été élaborées au sein d'un organisme paritaire qu'il soit de nature permanente, comme les Commissions paritaires en Belgique,[53] ou créé *ad hoc* et dont l'existence est temporaire, comme les Commissions mixtes en France[54]. Quoi qu'il en soit, ces commissions, réunissant en nombre égal des représentants des patrons et des syndicats de salariés, sont toujours présidées par un fonctionnaire ou un représentant du ministre.

b) Eu égard à son champ d'application, la convention collective, pour être susceptible d'extension, doit couvrir toutes les catégories professionnelles (c'est-à-dire tous les métiers ou occupations) à l'intérieur d'une branche d'activité (métallurgie, textile, chimie, etc) pour un territoire donné.

[51] BLANPAIN, Roger, « Les tendances récentes de la négociation collective en Belgique », in REVUE INTERNATIONALE DU TRAVAIL, Vol. 123, No 3, 1984, à la page 348.

[52] DELAMOTTE, op. cit., à la page 230 et CAMERLYNCK, LYON-CAEN et PELISSIER, op. cit., pages 645 à 653.

[53] Voir BLANPAIN, INTERNATIONAL ENCYCLOPAEDIA, loc. cit., pages 216 et suivantes.

[54] CAMERLYNCK, LYON-CAEN et PELISSIER, op. cit., pages 903 et 904.

c) La convention doit également satisfaire à certaines exigences en terme de contenu, lesquelles varient quelque peu d'un pays à l'autre. En France, il y a un contenu imposé constitué d'une longue liste de sujets qui doivent obligatoirement faire l'objet de dispositions dans la convention[55] et auxquelles peuvent s'ajouter d'autres clauses à caractère facultatif[56]. C'est donc dire que c'est l'ensemble des clauses de la convention collective, aussi bien celles qui ont rapport aux conditions de travail des salariés que celles qui touchent les rapports entre les parties, qui peuvent être étendues par arrêté du Conseil des ministres, l'objectif poursuivi par le législateur français étant de faire de la convention collective étendue une véritable « charte de la profession ».

---

[55] CODE DU TRAVAIL (France)

Dispositions obligatoirement contenues dans les conventions susceptibles d'extension :

Art. L. 133-5. La convention de branche conclue au niveau national contient obligatoirement, pour pouvoir être étendue, outre les clauses prévues aux articles L. 132-5, L.132-7 et L. 132-17, des dispositions concernant :

1– L'exercice du droit syndical et la liberté d'opinion des salariés ;

2– Les délégués du personnel, les comités d'entreprise et le financement des activités sociales et culturelles gérées par lesdits comités ;

3– Les éléments essentiels servant à la détermination des classifications professionnelles et des niveaux de qualification, notamment les mentions relatives aux diplômes professionnels ou à leurs équivalences, à condition que ces diplômes aient été créés depuis plus d'un an ;

4– Les éléments énumérés ci-dessous du salaire applicable par catégories professionnelles, ainsi que les procédures et la périodicité prévues pour sa révision :

a) Le salaire minimum national professionnel du salarié sans qualification,

b) Les coefficients hiérarchiques afférents aux diverses qualifications professionnelles,

c) Les majorations pour travaux pénibles, physiquement ou nerveusement, dangereux, insalubres,

d) Les modalités d'application du principe « à travail égal, salaire égal » et les procédures de règlement des difficultés pouvant naître à ce sujet, compte tenu notamment des situations révélées par l'application de l'article L. 132-12, deuxième alinéa ;

5– Les congés payés ;

6– Les conditions d'embauchage des salariés, sans que les dispositions prévues puissent porter atteinte au libre choix du syndicat par ceux-ci ;

7– Les conditions de la rupture des contrats de travail, notamment quant au délai-congé et à l'indemnité de licenciement ;

8– Les modalités d'organisation et de fonctionnement de l'apprentissage, de la formation professionnelle et de la formation permanente dans le cadre de la branche considérée, y compris des modalités particulières aux personnes handicapées ;

9– (L. no 83-635 du 13 juill. 1983) « L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées. Ces mesures s'appliquent notamment à l'accès à l'emploi, à la formation et la promotion professionnelle et aux conditions de travail et d'emploi » ;

10– L'égalité de traitement entre les salariés français et étrangers, notamment en matière d'emploi ;

11– Les conditions propres à concrétiser le droit au travail de toutes personnes handicapées en état d'exercer une profession,notamment par application de l'obligation d'emploi prévue à l'article L. 323-9 ;

12– En tant que de besoin dans la branche :

a) Les conditions particulières de travail des femmes (L. no 83-635 du 13 juill. 1983) « enceintes ou allaitant » et des jeunes,

b) Les conditions d'emploi et de rémunération du personnel à temps partiel,

c) Les conditions d'emploi et de rémunération des travailleurs à domicile,

d) Les garanties des salariés appelés à exercer leur activité à l'étranger,

e) Les conditions d'emploi des personnels, salariés d'entreprises extérieures, notamment les travailleurs temporaires ;

13– Les procédures conventionnelles de conciliation suivant lesquelles seront réglés les conflits collectifs de travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les salariés liés par la convention. – V. aussi, infra, art. L. 236-10, al. 3.

Art. L. 133-6. À défaut de convention au plan national, les dispositions de l'article précédent sont applicables aux conventions de branche, conclues à d'autres niveaux territoriaux, pour qu'elles puissent être étendues, sous réserve, le cas échéant, des adaptations nécessitées par les conditions propres aux secteurs territoriaux considérés.

Autres dispositions obligatoires :

Art. L. 132-5. Les conventions et accords collectifs de travail déterminent leur champ d'application territorial et professionnel. Le champ d'application professionnel est défini en termes d'activités économiques.

Lorsque le champ d'application d'un avenant ou d'une annexe diffère de celui de la convention ou de l'accord qu'il modifie ou complète, il doit être précisé conformément aux dispositions de l'alinéa ci-dessus.

Art. L. 132-7. La convention et l'accord collectif de travail prévoient dans quelle forme et à quelle époque ils pourront être renouvelés ou révisés.

Art. L. 132-17. Les conventions de branche et les accords professionnels ou interprofessionnels doivent comporter des dispositions relatives aux modalités d'exercice du droit de s'absenter, à la compensation des pertes de salaires ou au maintien de ceux-ci, ainsi qu'à l'indemnisation des frais de déplacement de salariés d'entreprises appelés à participer aux négociations, de même qu'aux réunions des instances paritaires qu'ils instituent.

Ils doivent instituer des commissions paritaires d'interprétation.

[56] *Dispositions facultatives dans les conventions susceptibles d'extension :*

Art. L. 133-7. La convention de branche susceptible d'extension peut également contenir, sans que cette énumération soit limitative, des dispositions concernant :

1– Les conditions particulières de travail :

a) Heures supplémentaires,

b) Travaux par roulement,

c) Travaux de nuit,

d) Travaux du dimanche,

e) Travaux des jours fériés ;

2– Les conditions générales de la rémunération du travail au rendement pour les catégories intéressées, sauf s'il s'agit de travaux dangereux, pénibles ou insalubres ;

3– Les primes d'ancienneté et d'assiduité ;

4– Les indemnités pour frais professionnels ou assimilés, notamment les indemnités de déplacement ;

5– Un régime complémentaire de retraite du personnel ;

6– Les procédures conventionnelles d'arbitrage suivant lesquelles seront ou pourront être réglés les conflits collectifs de travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les salariés liés par la convention.

En Belgique, par ailleurs, seules les clauses dites normatives, c'est-à-dire celles qui ont rapport aux relations individuelles de travail, sont susceptibles d'extension. Les clauses contractuelles, c'est-à-dire celles qui définissent les rapports entre les parties, ne le sont pas[57]. Mais les parties jouissent d'une très grande latitude dans la détermination du contenu « normatif ».

2– La procédure d'extension

Dans tous les cas, la convention est soumise à une procédure de consultation plus ou moins complexe avant l'extension de façon à recevoir les objections des tiers, le cas échéant, et à apprécier l'impact prévisible de la convention. De plus, le ministre jouit d'une discrétion quant à la décision de procéder ou non à l'extension.

La consultation s'accompagne généralement d'une publication du projet de convention, de la réception des objections et parfois, c'est le cas de la France, de la sollicitation obligatoire de l'avis d'un organe paritaire permanent au niveau national, la Commission nationale de la négociation collective.

Quant au ministre, il n'est jamais tenu de procéder à l'extension. Toutefois, s'il la refuse malgré un avis favorable, il doit en communiquer les motifs. Mais en aucun cas n'est-il autorisé à modifier le texte de la convention collective avant de procéder à son extension. La loi française prévoit cependant que le ministre peut exclure de la convention les clauses contraires aux lois et règlements de même que les clauses qui ne correspondent pas à la situation de la branche « mais à condition de ne pas modifier l'économie de la convention »[58].

3– Le contrôle de l'application

Au niveau du contrôle de l'application, tous les régimes d'extension ont deux caractéristiques communes qui découlent toutes les deux du caractère d'ordre public que revêt la convention collective ainsi étendue par décret, arrêté ou autre.

D'abord, dans tous les cas, le gouvernement en assume lui-même le contrôle de l'application par l'intermédiaire des fonctionnaires des services de l'Inspection du travail.

Également, le non-respect des dispositions de la convention entraîne des sanctions pénales, ce qui n'est pas le cas pour les conventions ordinaires.

D– Le particularisme du régime québécois des décrets

Avant de dégager les traits particuliers du régime québécois, il convient d'observer qu'à l'instar des régimes européens les conventions susceptibles d'extension doivent satisfaire à certaines conditions, qu'elles doivent être soumises à une procédure de consultation et que leur application est contrôlée de façon différente de celle des conventions « ordinaires », c'est-à-dire celles qui sont conclues en vertu du *Code du travail.*

Toutefois, ce sont là des termes bien généraux et lorsqu'on y regarde de plus près on constate vite des différences pour ne pas dire des divergences profondes. En effet, le régime québécois se distingue des modèles étrangers non seulement au plan de l'application de la technique elle-même mais aussi par son absence d'intégration au régime commun des rapports collectifs du travail.

1– Au plan des modalités

Le particularisme de la loi québécoise peut être observé au niveau de chacune des trois grandes caractéristiques des régimes d'extension : les conditions préalables, la procédure et les mécanismes de contrôle.

a) Les conditions préalables

Dans la loi québécoise, il n'y a pas de conditions préalables quant à la qualité des parties contractantes pour pouvoir conclure une convention collective susceptible d'extension. Aucune représentativité n'est exigée ni du côté patronal, ni du côté syndical. Même si en pratique, il se trouvera parfois des syndicats accrédités, cela n'est nullement une exigence de la loi. De telle sorte que n'importe lesquelles des associations patronales et syndicales pourraient théoriquement conclure une convention et en demander l'extension.

Ce n'est pas à dire pour autant que toute convention collective peut être étendue. En effet, s'il n'y a pas de conditions eu égard aux parties elles-mêmes, il en existe toutefois au niveau de la convention.

i– L'originalité de la loi québécoise est de reporter sur la convention elle-même, plutôt que sur les parties signataires, cette notion de représentativité. En effet, le ministre peut recommander l'extension « s'il juge que les dispositions de la convention ont acquis une signification et une importance prépondérantes pour l'établissement des conditions de travail sans grave inconvénient pouvant résulter de la concurrence des

---

[57] BLANPAIN, op. cit., pages 216 et suivantes.

[58] VERDIER, op. cit. à la page 84.

pays étrangers ou des autres provinces » (art.6 L.D.C.C.).

En l'absence de critères plus précis, et surtout en l'absence de reconnaissance formelle de la représentativité des parties, l'administration a dû se donner des règles d'appréciation dont certaines visent à tenir compte dans une certaine mesure de la représentativité des parties contractantes. M. Gérard Tremblay, ancien sous-ministre du travail et considéré comme un des « pères » de la loi, avait élaboré une série de critères visant à « opérationnaliser » cette notion un peu vague de prépondérance. Compte tenu de l'impact qu'ont eu ces règles, il est intéressant de les rapporter ici telles que M. Tremblay lui-même les avaient exposées dans un document soumis au Comité d'enquête Gérin en 1964 :

« A) Le nombre des employeurs qui ont signé la convention directement ou par le truchement d'une association et le nombre de salariés qu'ils emploient. Nous exigeons parfois la liste de paie annuelle des employeurs requérants par rapport à la liste totale des employeurs de l'industrie et du commerce visés. Il est clair que si la liste de paie des employeurs requérants est de 55 % et plus de la liste totale de paie de l'industrie ou du commerce, la prépondérance est considérée comme établie.

B) Si certains employeurs ne veulent pas se porter signataires à une convention mais que les conditions de travail dont bénéficient leurs salariés sont équivalentes ou supérieures à celles du décret projeté, le ministre peut les compter du côté de la prépondérance.

C) Il est arrivé que des employeurs ne veulent pas signer une convention. Toutefois, ces employeurs sont disposés à accepter la promulgation d'un décret et à hausser les taux de salaires d'accord avec celui-ci. Dans ce cas, nous pouvons les compter dans la prépondérance.

D) Il arrive aussi que des employeurs ont des conventions particulières avec une union, à des conditions supérieures. Même s'ils ne sont pas signataires au projet de décret, ils sont agréés pour fin de prépondérance »[39].

Comme on peut le constater à la lecture, par l'utilisation de ces règles, informelles il faut en convenir, mais néanmoins utilisées en pratique, on tente de faire deux choses en même temps : juger de la représentativité des parties et apprécier l'impact qu'est susceptible d'avoir la convention sur les tiers afin que le ministre soit le mieux en mesure d'exercer la discrétion que lui permet la loi.

Autre particularité du régime québécois : le comité paritaire, conçu à l'origine comme un organe de surveillance et de contrôle, est créé après l'extension de la convention alors que dans les autres pays il est créé avant, comme étant le lieu devant favoriser l'élaboration de telles conventions.

ii– Pour ce qui est du domaine d'application, c'est par le « genre de travail » plutôt que par la branche d'activité qu'il est défini.

iii– Le contenu susceptible d'extension est également très différent. Tandis qu'ailleurs il couvre l'ensemble des dispositions d'une convention collective régissant les relations entre l'employeur et le salarié, au Québec, il se limite à quelques clauses seulement énumérées aux articles 9 et 10 de la loi à savoir : le salaire, la durée du travail, les congés payés, les bénéfices de sécurité sociale, la classification des opérations, la détermination de différentes catégories de salariés et d'employeurs, « ainsi que celles que le gouvernement estime conforme à l'esprit de la loi ». Ce à quoi il faut ajouter les prix minima à être chargés au client par les barbiers et les coiffeurs.

b) La procédure

Au-delà des caractéristiques propres au régime québécois énumérées jusqu'ici et qui demeurent dans une certaine mesure plutôt accessoires, celles qui touchent les pouvoirs du ministre rejoignent l'orientation même du régime. En effet, alors que dans les autres États considérés les pouvoirs publics ont la discrétion d'accepter ou de refuser, en en fournissant les motifs, la requête en extension, le ministre du travail au Québec a le pouvoir de modifier les dispositions de la convention avant de procéder à son extension. Il s'agit ici d'une différence qui dépasse largement le niveau des modalités techniques d'application du régime d'extension. Elle réfère directement à la philosophie du mécanisme et à la politique des pouvoirs publics quant à l'usage qu'ils entendent en faire. En effet, dans un cas, on l'a vu plus haut, l'un des objectifs de la loi relative à l'extension est de favoriser la négociation collective et la pratique conventionnelle, ces lois permettant même aux pouvoirs publics de convoquer les parties au sein d'organismes paritaires permanents ou *ad hoc* en vue de les amener dans la mesure du possible à négocier et à conclure une convention collective. Toutefois, une fois celle-ci conclue, les pouvoirs

---

(39) Comité d'enquête sur la loi de la convention collective, RAPPORT GÉNÉRAL, page 24.

publics pourront se l'approprier pour la rendre applicable à des tiers, mais sans la modifier (si ce n'est pour en exclure des clauses qui seraient contraire à l'ordre public ou à la loi). La philosophie de ces régimes est à l'effet que la procédure doit se dérouler dans le respect de la volonté des parties signataires telle qu'exprimée dans la convention. Si le ministre refuse l'extension, il en fournira les motifs aux parties, libre à elles d'en tenir compte et de modifier elles-mêmes la convention en conséquence ou de renoncer à son extension.

Au Québec, c'est très différent, le ministre peut modifier la convention avant de procéder à son extension : l'article 9 dit bien « les dispositions de la convention, modifiées ou non. » Le caractère sibyllin de ce texte donne à entendre que le ministre jouit d'une discrétion absolue. Par ailleurs, il peut également modifier un décret en vigueur, « après consultation des parties contractantes ou du comité » (art 8. al.2 L.D.C.C.). Encore là, ne s'agit-il que d'une obligation de consultation.

Cette discrétion laissée au ministre fait voir que nous sommes bien davantage au coeur d'une approche réglementaire que d'une politique conventionnelle. Au fond, la loi québécoise des décrets permet au gouvernement d'élaborer une réglementation des conditions de travail à partir d'un texte à caractère conventionnel. Il y a bien sûr une négociation à l'origine du processus, et même avant chaque requête en modification, mais une fois que le ministre est saisi d'une requête en extension les parties perdent le contrôle du contenu de leur convention et même de la définition du champ d'application professionnel et territorial envisagé. Même si le ministre tient une enquête, conformément à l'article 5, et rencontre non seulement les tiers et les opposants mais également des représentants des parties contractantes, ces dernières ne peuvent intervenir qu'à titre consultatif.

En pratique, selon les études qui ont pu être faites sur la façon dont les pouvoirs publics ont historiquement exercé cette discrétion, il semble bien que le ministre use de cette liberté avec parcimonie, que les modifications apportées au contenu sont plus souvent mineures que majeures[60] et qu'elles ont dans le passé touché encore davantage les limites géographiques ou professionnelles que les conditions de travail elles-mêmes[61]. Néanmoins, ce pouvoir accordé au ministre confirme le caractère réglementaire de l'approche québécoise et même si cette discrétion est utilisée avec prudence, son existence même est susceptible d'influer sur l'attitude des parties, tant au moment de l'élaboration de la convention susceptible d'extension, qu'à celui de sa modification ou encore lors de l'enquête. D'ailleurs, le langage populaire traduit cette réalité. En effet, ne dit-on pas le plus souvent « négocier le décret », ce qui paraît une contradiction dans les termes, le décret étant un des modes d'expression du pouvoir réglementaire.

c) Les mécanismes de contrôle

Le moyen de contrôle et de surveillance de l'application des décrets retenu par le législateur québécois est lui aussi original et se distingue nettement de celui en vigueur ailleurs. Alors que partout, à notre connaissance, le gouvernement a voulu exercer lui-même, par ses fonctionnaires, le contrôle de l'application de la convention collective étendue, en raison notamment du caractère d'ordre public que revêt celle-ci, au Québec on a préféré s'en remettre aux parties elles-mêmes. C'est là un autre trait qui met en évidence le particularisme de la loi québécoise.

Là-dessus, tous les auteurs s'accordent à dire que cette délégation de la prérogative gouvernementale en faveur des parties est explicable par l'influence qu'avait la doctrine sociale de l'Église au début des années '30. On y voyait un moyen de favoriser la collaboration patronale-ouvrière.

En raison des responsabilités qui lui incombent, le comité paritaire se voit aussi reconnaître un pouvoir de « taxation », par le prélèvement sur la rémunération des salariés et sur la liste de paye des employeurs.

2– Le contexte juridique des relations du travail

Dans l'ensemble des pays étrangers étudiés, on observe un lien de continuité fonctionnelle entre l'extension juridique et le régime commun des conventions collectives. La plupart du temps, les lois d'extension sont venues à une date plus tardive que celles qui encadrent le régime de base auquel elles s'intègrent comme une partie dans un tout.

Il est peut-être utile de rappeler à cet égard qu'il existe dans ces pays une longue tradition de négociations par branches d'activité industrielle au niveau national, régional ou local dans un contexte de pluralisme syndical à tous les niveaux. De plus, ces négociations se déroulent sur une base strictement volontaire. Mais la partie syndicale a toujours le loisir de recourir à la grève même dans le cadre de la négociation d'une convention en vue de son extension. Enfin, les conditions de travail ainsi négociées constituent toujours des minima auxquels les parties peuvent toujours déroger, à la condi-

---

(60) Ibidem, pages 39 à 41.

(61) HÉBERT, loc. cit., page 90.

tion que ce soit dans un sens plus favorable au salarié et en respectant la hiérarchie clairement établie entre la loi, le règlement, la convention et le contrat individuel de travail. C'est donc dire qu'au niveau du contrat de travail, il est loisible de convenir de conditions supérieures à ce qui est prévu dans les conventions collectives. Ces dernières, si elles sont conclues au niveau local ou au niveau de l'entreprise, pourront adapter les conditions contenues dans les conventions de niveau régional ou national mais ne pourront être moins favorables au salarié. Et aucun accord, de quelque niveau qu'il soit, ne pourra contenir de dispositions contraires à l'ordre public, à la loi ou aux dispositions réglementaires, à moins que ces dérogations soient plus favorables pour le salarié.

C'est dans ce contexte donc qu'intervient le mécanisme de l'extension. Il faut donc comprendre que les conventions étendues sont des conventions négociées dans un régime dont la tradition de base favorise la négociation par branche d'activité et que le contenu de ces conventions, même s'il est important par le nombre de dispositions qu'il contient, vise à définir des conditions qui demeurent des minima. Comme la négociation est volontaire, la procédure d'extension permet d'atteindre un « taux de couverture » remarquablement élevé en dépit d'un taux de syndicalisation relativement faible dans le cas de la France. Ailleurs, où le taux de pénétration syndicale est élevé et où la plupart des travailleurs voient leurs conditions de travail déterminées par négociation, comme en Allemagne par exemple, l'extension permet de « rejoindre » le petit nombre d'employeurs et de travailleurs non déjà couverts.

Dans ces pays, et en particulier en France et en Belgique, l'extension juridique des conventions collectives joue un rôle très important. En effet, sans cette technique, la convention collective comme mode de détermination des conditions de travail n'aurait pas la portée qu'on lui connaît.

Cela met davantage en évidence la place marginale que tient la *Loi des décrets de convention collective* au Québec. Présupposant l'existence de conventions négociées sur une base « nationale » ou régionale dans un système où s'est installée une tradition nord-américaine de rapports collectifs du travail organisés au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, le régime québécois de l'extension est loin de jouer un rôle comparable à ceux qu'on trouve ailleurs.

De la tradition européenne, il a gardé le pluralisme syndical et le caractère volontaire de la négociation, laquelle se situe au niveau régional ou national. Il en a perdu le lien avec les autres dimensions des rapports collectifs du travail : droit syndical, droit de grève, mécanisme de règlement des conflits.

Il en a aussi perdu le caractère largement conventionnel pour devenir plutôt un mode de réglementation des conditions de travail par l'État à partir d'un accord intervenu sur une base volontaire entre certains employeurs et certains syndicats.

Conclusion

Avant de se demander si un tel mécanisme a encore sa place dans le régime québécois des relations du travail, il y aurait lieu d'examiner de plus près le bilan qu'on peut faire de cette loi et les attentes des acteurs sociaux à son égard.

Toutefois, il apparaît déjà que le régime institué par la *Loi des décrets de convention collective* s'est trouvé grandement marginalisé par rapport aux deux grands modes de détermination des conditions de travail au Québec, soit la voie réglementaire avec la *Loi sur les normes du travail* et la voie conventionnelle avec le *Code du travail*. Alors qu'au moment de son adoption elle occupait tout le champ, ou presque, de l'une et de l'autre, elle se trouve aujourd'hui un peu « coincée » entre les deux.

En effet, la *Loi sur les normes du travail* touche un nombre important de conditions de travail, non comprises dans les décrets, et accorde à certains égards une meilleure protection aux salariés qui y sont assujettis. Quant aux conventions conclues en vertu du *Code du travail*, elles débordent largement par leur contenu le domaine visé par les décrets, sans compter qu'au moment de leur élaboration les parties peuvent avoir recours aux moyens de pression économique, ce qui est exclu dans le cas des décrets.

Malgré une légère reprise, qui se manifeste par l'adoption de nouveaux décrets en ces dernières années, la « clientèle » rejointe par les conventions étendues est de beaucoup inférieure à celle couverte par les conventions ordinaires. Cependant, les décrets se retrouvent surtout dans les secteurs où prédomine la P.M.E. et où la concurrence nationale ou internationale est forte (automobile, meuble, vêtement, entretien d'édifices, etc.). À cet égard, la *Loi des décrets de convention collective* joue dans ces secteurs un rôle de régulateur au niveau de certaines conditions de travail, notamment les salaires.

Mais, contrairement à ce qui se passe dans les autres pays à régime d'extension, elle le fait en marge du régime commun des conventions collectives. Par rapport

à l'ensemble des régimes dits de détermination mixte des conditions de travail, elle se situe davantage dans la voie de type réglementaire aussi bien par le contenu autorisé des décrets que par leur mode d'élaboration et d'extension sans compter la discrétion dont jouit le ministre du travail.

Des régimes européens qui l'ont inspirée, elle a conservé le principe de l'extension appliquée à des accords conclus sur une base volontaire au niveau régional ou national, mais elle s'en est distinguée dans ses modalités et surtout par son absence de lien avec les autres modes de détermination des conditions de travail.

Compte tenu de ce particularisme du régime québécois de l'extension, il convient maintenant d'essayer de faire un constat de la situation à ce jour. Ce sera l'objet du prochain chapitre.

Chapitre II
Un nouveau débat sur le régime des décrets

Au cours des cinquante années de son histoire, la *Loi des décrets de convention collective* a connu, ainsi qu'on l'a vu brièvement dans le chapitre précédent, des hauts et des bas, des temps de grande popularité, des périodes de sommeil. Et voici que certains y découvrent maintenant des signes de reprise. Depuis quelques années on assiste à la renaissance d'un débat sur le fonctionnement, les orientations, la remise en cause de la pertinence même d'un régime des décrets, lequel survient après une très longue période de stabilité au niveau de la conception et du rôle d'un tel régime.

En effet, pendant la quasi-totalité de la vie de ce régime, il s'est trouvé bien peu de gens pour en interroger les fondements, pour questionner sa pertinence et encore moins pour remettre en cause son orientation et son existence.

Même le rapport Gérin[1], en 1964, qui fut la plus grande entreprise d'examen en profondeur de ce régime, s'inscrit dans le plus parfait respect non seulement de la philosophie de base du régime mais aussi de son fonctionnement et des institutions qui le caractérisent. Si cette étude permet de mieux comprendre le fonctionnement du système et de mettre à jour certains problèmes auxquels il est confronté (par exemple celui du champ d'application professionnel et territorial des décrets), il demeure très largement descriptif et ne suggère rien qui soit susceptible d'en modifier profondement l'économie.

Il en va de même de la plupart des articles et autres études sur le sujet depuis le rapport Gérin.

Par exemple, l'article du soussigné publié dans la revue *Relations Industrielles* en 1969[2] n'avait pour but que de comparer le régime québécois de l'extension à ceux de la France et de la Grande-Bretagne en vigueur à cette époque.

La contribution de Gérard Hébert au 14e Colloque des relations industrielles de l'Université de Montréal en 1983[3], en plus de retracer un historique détaillé de la loi, paraît avoir surtout pour objectif de parer aux attaques des principaux détracteurs du système actuel.

D'autres iront un peu plus loin en ouvrant la porte à certaines réformes et à une certaine vision d'avenir, mais sans pour autant le faire dans des termes opératoires.

C'est ainsi par exemple que l'article magistral (120 pages) de Jean-Louis Dubé, publié en 1976[4] et qui est sans doute la contribution la plus importante dans la littérature juridique pour une meilleure connaissance du régime des décrets, met en lumière de nombreuses difficultés d'application de la loi et conduit l'auteur à s'interroger sur la place qu'il conviendrait de lui accorder désormais dans l'économie générale du régime des rapports collectifs du travail au Québec[5]. Dubé croit qu'il y aurait lieu de donner une meilleure place aux syndicats et il s'engage dans la porte déjà ouverte du concept de négociation sectorielle[6].

L'étude de Dubé, Genest et Hamelin, commandée par le ministre du travail en 1978, s'inscrit elle aussi dans le cadre du régime tel qu'il existe, même si elle se fait très critique à certains égards[7].

En réalité, c'est sans aucun doute l'adoption en 1979 et la mise en vigueur en 1980 de la *Loi sur les normes du travail* qui déclenchera le débat le plus ouvert sur la place de la *Loi des décrets de convention collective.*

En effet, la largeur du domaine embrassé par cette loi nouvelle sur les conditions minimales de travail, que le ministre du travail d'alors appellera « la convention col-

---

(1) Comité d'enquête sur la loi de la convention collective et son application, RAPPORT GÉNÉRAL et ses annexes : Volumes statistiques I et II, Analyse des questionnaires d'entrevue, Analyse des décisions des tribunaux, Commission permanente du Conseil supéreur du travail, Québec, 1964.

(2) BERNIER, J., « L'extension juridique des conventions collectives dans le droit du travail : France, Grande-Bretagne et Canada, » in RELATIONS INDUSTRIELLES, Vol. 24, No 1, 1969, pages 141 à 166.

(3) HÉBERT, Gérard, « La Loi sur les décrets de convention collective : cinquante ans d'histoire » in 14e COLLOQUE DES RELATIONS INDUSTRIELLES, Université de Montréal, 1983, pages 81 à 135.

(4) DUBÉ, Jean-Louis, « Le régime général d'extension juridique des conventions collectives », in REVUE DE DROIT, Université de Sherbrooke, Vol. 7, No 1, 1976, pages 149 à 270.

(5) Ibidem page 270.

(6) Ibidem.

(7) DUBÉ, Jean-Louis, GENEST, Lise et HAMELIN, François, Le rôle et la place des décrets de convention collective dans le système des relations de travail au Québec, (texte préparé à la demande de l'Honorable Ministre Pierre-Marc Johnson), Ministère du travail, juin 1978, 21 pages (miméo).

lective des non-syndiqués », est telle qu'elle soulève la question de la pertinence de la *Loi des décrets de convention collective* et crée un certain sentiment d'insécurité chez les tenants du système des décrets.

C'est dans ce contexte que prendra place en novembre 1982 la Journée d'étude organisée par la Corporation des Conseillers en relations industrielles sur le thème de « La négociation élargie » mais qui, au fond, portera essentiellement sur le régime des décrets[8] et ne réussira pas à dissiper cette insécurité face à l'avenir.

Dans le présent chapitre, on tiendra compte en particulier de certains documents peut-être moins bien connus jusqu'à maintenant, notamment des études qui ont été commandées par le ministère du travail, des attentes des acteurs sociaux quant à l'avenir de cette loi et enfin des enquêtes dont certains comités paritaires ont été l'objet, quelques-unes ayant été suivies de mises en tutelle par décision ministérielle.

Si ces documents permettent de constater un certain malaise, une inquiétude, quant au fonctionnement du régime, ils sont aussi l'expression des vues des uns et des autres quant à la pertinence et à l'avenir de ce type de régime.

En effet, les intentions manifestées par le gouvernement, en 1983, d'apporter des modifications à la *Loi des décrets de convention collective* avaient donné lieu à une série de mémoires qui émanaient des milieux directement concernés, soit de certains comités paritaires et de certaines parties contractantes. Une vingtaine de mémoires avaient été acheminés au ministre du travail au cours de cette consultation. (Voir liste en Annexe B). C'est là une source importante de renseignements à considérer.

Parallèlement à cette opération, une mission était envoyée en Europe pour étudier sur place les régimes d'extension en vigueur en France, en Belgique et en République Fédérale d'Allemagne. Des avis étaient également sollicités de certaines personnes travaillant individuellement ou faisant partie d'un groupe de travail.

De plus, les audiences publiques tenues par la Commission consultative sur le travail ont permis la présentation de nombreux mémoires dont certains abordent les questions relatives à l'extension juridique des conventions collectives. Ces mémoires émanent aussi bien des milieux directement intéressés par la *Loi des décrets de convention collective* (comités paritaires, parties contractantes, directeurs généraux) que d'organisations patronales ou syndicales à vocation plus large et même, dans certains cas, d'individus.

Par ailleurs, les rapports des enquêtes et des tutelles que le gouvernement ou le ministère du travail ont été appelés à instituer de temps à autres dans ces secteurs constituent une source intéressante de renseignements en ce qu'ils permettent de bien saisir certaines des difficultés que pose le fonctionnement des organes de contrôle de l'application de la loi et des décrets.

Compte tenu des contextes différents dans lesquels ces documents ont été préparés et présentés, il y a lieu de les examiner séparément en commençant par les études, rapports de mission et avis, pour continuer par les mémoires et terminer par les rapports d'enquête et de tutelle.

A– Les études, rapports de missions et avis

Au cours des dernières années, le ministère a sollicité plusieurs études et avis sur le régime d'extension. Mis à part les travaux réalisés par la direction de la recherche du Ministère du travail sur des objets précis tels que l'impact sur la syndicalisation ou sur les salaires et sur lesquels nous reviendrons, nous avons pu recenser trois études à caractère général : l'une faite en 1978, par une équipe constituée de M. Jean-Louis Dubé, professeur à la Faculté de droit de l'Université de Sherbrooke, de Mme Lise Genest et de M. François Hamelin du ministère du travail, à la demande de M. Pierre-Marc Johnson, alors ministre du travail[9]. Une autre étude faisait l'objet du rapport de la Mission sur la négociation élargie et l'extension des conventions collectives à laquelle ont participé en 1982 MM. Pierre-Paul Morissette, directeur du service des décrets, Raymond Parent, président du Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre et Me Liette Harvey, du service de recherche du ministère[10]. Une troisième étude est due à M. Étienne Delattre, conciliateur belge, qui fit un séjour au Québec du 4 au 16 juin 1983, lequel donna lieu à la production d'un rapport intitulé : « Les relations industrielles au Québec : situations et perspectives »[11].

---

(8) En collaboration, LES NÉGOCIATIONS ÉLARGIES, Journée d'étude de la Corporation professionnelle des Conseillers en relations industrielles du Québec, Montréal, le 18 novembre 1982, Document de travail No 5, École des relations industrielles, Université de Montréal, 1982, 112 pages.

(9) DUBÉ, GENEST et HAMELIN, op. cit.

(10) MORISSETE, Pierre-Paul, PARENT, Raymond et HARVEY, Liette, Mission sur la négociation élargie et l'extension des conventions collectives, Ministère du travail, de la main-d'oeuvre et de la sécurité du revenu, Gouvernement du Québec, avril 1982, 164 pages (miméo).

(11) DELATTRE, Étienne, Les relations industrielles au Québec : situations et perspectives, Bruxelles, 3 août 1983, 78 pages (miméo).

1– L'étude de Dubé, Genest et Hamelin

En juin 1978, un texte intitulé « Le rôle et la place de la *Loi des décrets de convention collective* dans le système des relations de travail au Québec » était préparé par M. Jean-Louis Dubé, Mme Lise Genest et M. François Hamelin.

Après avoir rappelé le contexte historique qui a entouré l'adoption de cette loi, le texte tente d'expliquer, en distinguant ce qu'il appelle les facteurs lointains et les facteurs immédiats, ce qui tend à « minimiser la *Loi des décrets de convention collective* » de même que les « facteurs militant en faveur de la valeur de la *Loi des décrets de convention collective* ».

Parmi les facteurs lointains qui « minimisent » l'importance de la Loi des décrets, les auteurs proposent : l'extension en 1937 de la *Loi du salaire minimum des femmes* aux salariés masculins et l'adoption de la *Loi des relations ouvrières* en 1944. Comme facteurs immédiats, ils suggèrent au niveau global l'accroissement rapide du salaire minimum et le « désintéressement pur et simple du Ministère et des ministres les uns après les autres » à l'égard de ce régime. De façon plus particulière, ils notent : l'adoption en 1968 de la *Loi sur les relations de travail dans l'industrie de la construction*, et en 1969, l'adoption de la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre*, à quoi il faut ajouter l'abrogation de nombreux décrets en 1970 et le fait que « les décrets favorisent très rarement la syndicalisation ».

Parmi les facteurs qui « militent en faveur » de la loi, le rapport mentionne : le fait que cette loi « existe depuis 1934 », le fait qu'elle ait engendré des droits acquis pour de nombreux employeurs et de nombreux salariés, la vigueur de certains décrets (automobile, verre plat, camionnage, entretien d'édifices publics) de même que la possibilité de l'instauration d'un régime de négociation multipatronale.

Dans sa deuxième partie, ce texte examine ce qui apparaît aux auteurs comme les deux conditions d'efficacité du système d'extension, soit la signification et l'importance prépondérante des dispositions des décrets, d'une part, et l'administration et l'application des décrets, d'autre part.

Sur le premier point, le texte dénonce le caractère occulte de la manière qui prévaut depuis un certain nombre d'années d'apprécier la prépondérance. Il suggère une nouvelle méthode à caractère public qui imposerait aux parties contractantes le fardeau de démontrer « la prépondérance des dispositions projetées selon des critères connus.

Sur le deuxième point, le texte met en doute la valeur du comité paritaire comme formule de surveillance et de contrôle. Il suggère que cette formule « reste à préciser après une étude plus fouillée et devra être complètement revisée si on décide de la garder ». À court terme, il propose divers moyens auxquels le ministre pourrait avoir recours pour mieux contrôler les comités paritaires, soit le pouvoir de réglementation que lui confère l'article 19a de la *Loi des décrets de convention collective*, soit que le ministre puisse ordonner que l'observance d'un décret puisse être surveillée par la Commission du salaire minimum (aujourd'hui Commission des normes du travail), soit que le ministre ait le pouvoir de nommer un administrateur qui remplacera le comité paritaire ou encore que le ministre puisse nommer un membre du comité paritaire, sans droit de vote, ce membre représentant le ministre et devant lui faire rapport selon un échéancier précis.

Entendant fournir les éléments essentiels pour mettre au point rapidement un plan d'action sur la question des décrets, les auteurs de ce texte omettent volontairement d'aborder la question des modifications législatives ayant pour but le rajeunissement de la loi, ce dont ils s'expliquent d'ailleurs en conclusion.

Si aucune modification à la loi elle-même n'a donc été apportée, cet avis paraît avoir été suivi d'une action à caractère administratif dans les années subséquentes. Sans qu'il y ait nécessairement relation directe de cause à effet, on observe néanmoins l'apparition d'un manuel de procédures administratives à l'intention des fonctionnaires chargés d'appliquer la loi et dans lequel on retrouve notamment des indications précises sur la façon d'apprécier la représentativité des parties, de déterminer la prépondérance des dispositions de la convention de même que d'autres indications sur divers aspects de l'application de la loi[12]. Viennent ensuite des documents à l'intention des inspecteurs[13]. Cette action paraît s'inscrire dans le sens des préoccupations des auteurs de l'avis commandé par le ministre du travail en 1978.

---

(12) Guide administratif des officiers, (Usage réservé au : Services des décrets), Direction générale du travail, Ministère du travail et de la main-d'oeuvre, Québec, mars 1981, 24 pages plus annexes.

(13) Modèle d'une politique d'inspection-vérification, À l'usage des comités paritaires, Document préparé par la Direction des décrets du Ministère du Travail, Québec, novembre 1984, 14 pages.

2– La mission de 1982 en Europe

Dernière en date, cette mission avait été précédée de quelques autres, la première ayant eu lieu à l'automne de 1964, dont l'objectif était toujours d'étudier dans certains pays d'Europe le régime de la convention collective et en particulier celui de la convention collective étendue[14].

Le document produit par la mission de 1982 est constitué de rapports sur chacun des trois pays visités soit la Belgique, la France et la République Fédérale d'Allemagne. Réalisé par trois auteurs différents, chaque texte a une facture qui lui est propre. Ce rapport de mission donne une idée du fonctionnement des régimes dans chacun des pays considérés et présente à l'occasion une comparaison avec le régime québécois.

Étant donné son caractère strictement descriptif et le fait qu'il ne comporte pas d'analyse ou de recommandations particulières eu égard à l'avenir du régime québécois, il n'y a pas lieu d'en approfondir davantage l'examen ici. Rappelons seulement qu'aucun de ces rapports de mission n'a été suivi de modifications à la loi, si ce n'est le projet de loi 11 de l'automne 1984 lequel est sans lien avec le rapport de la mission de 1982.

3– L'étude de M. Étienne Delattre

Suite à la mission ci-haut rappelée, M. Étienne Delattre, conciliateur belge, a effectué un séjour au Québec du 4 au 16 juin 1983 au cours duquel il a pu rencontrer un certain nombre de personnalités intéressées par les questions relatives aux relations du travail en général, et au régime des décrets en particulier. M. Delattre a eu des entretiens notamment avec des représentants des comités paritaires des industries du vêtement et de la coiffure, certains universitaires, des fonctionnaires du ministère du travail et les présidents du Conseil des services essentiels et du Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre[15].

Après avoir rappelé l'évolution qu'ont connue depuis quelques années la négociation collective et la concertation sociale dans certains pays industrialisés, M. Delattre procède à un examen critique du *Code du travail* du Québec, affirme sa confiance dans la concertation sociale et formule des propositions relatives à la *Loi des décrets de convention collective*.

En dépit des nombreuses suggestions qu'elle comporte en vue de « réduire, à défaut de supprimer, les contradictions entre le Code du travail et la Loi des décrets de convention collective, » et « de présenter des perspectives renforçant d'une manière plus harmonieuse » le tripartisme à la québécoise « compte tenu des tendances constatées dans les pays industrialisés »[16], cette étude doit être lue en prenant en compte le contexte dans lequel elle a été réalisée.

En effet, il semble, à l'examen de la bibliographie et des articles cités, que M. Delattre n'a pu prendre connaissance d'aucun des ouvrages de base en droit du travail ou en relations du travail au Québec. C'est en tenant compte de ces facteurs et de la sélectivité des sources d'information qu'il convient d'apprécier la portée de cette étude et des recommandations qu'elle contient.

Cette étude présente donc à la fois les avantages et les inconvénients d'un document rédigé par un observateur étranger et indépendant qui a réalisé son étude à partir des observations qu'il a pu faire au cours d'un séjour d'une douzaine de jours complété par un examen partiel de la littérature et des lois existantes.

À cet égard, il est intéressant de constater que ce qui paraît frapper l'observateur étranger c'est d'abord la complexité des règles prévues au *Code du travail*, le formalisme et la judiciarisation des rapports collectifs du travail qui en résultent, la disparité que ces mécanismes entraînent entre les petites et les grandes entreprises du point de vue de la syndicalisation et des conditions de travail et le caractère conflictuel des relations du travail que le Code entretient[17].

Par ailleurs, le lecteur a du mal à retenir son étonnement lorsqu'il lit que : « Dès la phase de l'accréditation, la procédure revêt un caractère inquisitorial »[18] et que les commissaires du travail : « ont des pouvoirs qu'en Europe l'on qualifierait de police judiciaire »[19]. Et encore : après avoir rappelé les statistiques sur le nombre de conventions collectives (3 554) et le nombre de sentences arbitrales (5 286 – griefs et différends) déposées en 1981-1982, « nous nous permettrons d'ajouter à ce commentaire que dans la dernière période considérée, il y avait au Québec plus de sentences arbitrales que de conventions collectives de travail conclues. Cela confirme le propos de notre critique du Code, lorsque nous affirmions que la composante consensualiste était délaissée au profit de l'aspect contentieux et judiciaire, et

---

(14) MORISSETTE, PARENT et HARVEY, loc. cit., pages 157 et 158.

(15) DELATTRE, Étienne, Les relations industrielles au Québec : situations et perspectives, Bruxelles, 3 août 1983, 78 pages (miméo).

(16) Ibidem, page 1.

(17) Ibidem, page 13.

(18) Ibidem, page 14 à 25.

(19) Ibidem, page 16.

ce, malgré de louables efforts accomplis par le législateur quand il a renforcé (*sic*) le rôle des médiateurs et surtout des conciliateurs sociaux en vue de promouvoir la négociation »[20]. Dans la même logique que celle de l'auteur, sans doute faudrait-il, en France, en Belgique et ailleurs, comparer le nombre de conventions collectives conclues avec le nombre de recours exercés par les salariés devant les Conseils de Prud'homme, ou le Tribunal du travail, aussi bien en matière de licenciement que de réclamations fondées sur le contrat de travail ? N'y aurait-il pas lieu de distinguer à tout le moins entre les sentences arbitrales tenant lieu de conventions collectives et celles qui résultent des recours en application et interprétation des conventions déjà conclues ? Il en ressortirait alors que l'immense majorité des conventions collectives conclues en vertu de *Code du travail* le sont sans recours à la grève ni à l'arbitrage, ainsi que l'auteur l'affirme à la page 22 de son texte en citant Gérard Hébert.

Dans la critique qu'il fait du *Code du travail* et de son fonctionnement, M. Delattre reprend à son compte les propos déjà exprimés par Gérard Hébert, dont il cite abondamment le texte de la communication que ce dernier a prononcé au colloque organisé par la Corporation des Conseillers en relations industrielles en novembre 1982 et dont il paraît s'inspirer largement[21].

Après avoir affirmé sa confiance dans la concertation sociale et présenté une argumentation démontrant que cette philosophie est à l'avantage des organisations syndicales comme à celui des employeurs[22], M. Delattre fait part de sa conviction que la Loi des décrets pourrait être « le fondement de la concertation sociale renouvelée »[23]. À cet égard, les propositions d'amendements qu'il formule lui sont inspirées par les mémoires du Comité paritaire du vêtement pour dames et du Conseil provincial des comités paritaires de l'industrie de l'automobile que M. Delattre reprendra à son compte en les citant abondamment. (Comme ce sont ceux dont il est fait état dans la prochaine section, ce n'est donc pas la peine de les résumer ici).

L'étude contient également un certain nombre de propositions orginales dont quelques-unes sont directement inspirées du régime belge de relations du travail ainsi que le lecteur pourra en juger :

- l'instauration d'une prime ou allocation versée aux seuls travailleurs syndiqués dont le montant négocié « se rapproche au minimum le plus possible du niveau de la somme consacrée au paiement de la cotisation syndicale du travailleur » et dont le versement serait « couplé avec une disposition de paix industrielle obligatoire »[24] ;
- l'introduction de conventions collectives à durée indéterminée (comme en France et en Belgique)[25] ;
- l'accroissement du pouvoir de réglementation du comité paritaire, par exemple en matière d'équipes continues, de travail à temps partiel[26], d'octroi de la prime syndicale et de détermination des modalités de son versement, de travail à domicile[27] ;
- la possibilité pour un comité paritaire d'être choisi en qualité d'arbitre de griefs[28] ;
- la possibilité pour un comité paritaire d'agir comme arbitre en matière de négociation collective[29] ;
- l'établissement de rapports entre les comités paritaires et le Conseil des services essentiels[30] ;
- l'établissement d'une hiérarchie des sources des obligations entre employeurs et travailleurs à partir de la Constitution canadienne jusqu'aux contrats individuels de travail établis d'après le Code civil, en passant par les lois canadiennes et québécoises du travail et les conventions collectives[31].

Au-delà des propositions particulières que contient cette étude, il y a lieu de la considérer comme un plaidoyer en faveur de la concertation sociale, d'une part, et en faveur d'une certaine vision d'avenir du comité paritaire, d'autre part, laquelle y trouve ses plus ardents défenseurs chez les porte-parole du Conseil provincial des comités paritaires de l'industrie de l'automobile et, à un moindre titre, chez les représentants du Comité paritaire du vêtement pour dames.

---

(20) Ibidem, page 16.

(21) HÉBERT, Gérard, « Les négociations collectives élargies : la loi sur les décrets ou l'accréditation multipatronale ? », in LES NÉGOCIATIONS ÉLARGIES, Journée d'étude organisée par la Corporation des Conseillers en Relations Industrielles, École des relations industrielles, Université de Montréal, 1982, pages 36 et suivantes.

(22) DELATTRE, loc. cit., pages 33 à 41.

(23) Ibidem, page 43.

(24) Ibidem, pages 57 et 58.

(25) Ibidem, page 60.

(26) Ibidem, page 59.

(27) Ibidem, page 60.

(28) Ibidem, page 71.

(29) Ibidem, page 72.

(30) Ibidem, page 73.

(31) Ibidem, page 74.

Ce qui paraît visé à plus long terme, c'est une structuration des rapports collectifs du travail au niveau du secteur d'activité où on retrouvera les mêmes associations d'interlocuteurs qu'au plan de l'entreprise[32].

Bien que le document ait été abondamment discuté au ministère et dans les milieux intéressés, aucune action gouvernementale n'a encore été prise suite à cette étude.

B– Les mémoires au ministre du travail

Il s'agit ici, bien évidemment, des mémoires que le ministre du travail avait sollicités en 1983 de la part des comités paritaires et des parties contractantes aux conventions collectives étendues et non des mémoires soumis à la Commission consultative sur le travail. L'examen de ces mémoires suggère deux types d'observations, les unes à caractère général, les autres d'ordre plus technique.

1– Les observations générales

La première chose qui frappe, c'est que de nombreux comités paritaires et parties contractantes n'ont pas fait parvenir de commentaires suite à l'invitation du ministre du travail. Faut-il en conclure à l'absence d'intérêt pour une remise en cause ou une bonification de la loi qui les concerne ? Ou bien faut-il conclure qu'ils sont satisfaits du régime tel qu'il fonctionne présentement ? Ou encore, qu'ils n'ont pas les ressources ou les moyens nécessaires pour préparer un avis ? Cette situation étonne quelque peu lorsqu'on considère que le nombre de groupes concernés est relativement restreint et bien délimité. Le silence de ceux-là étonne et suscite des interrogations d'autant plus que ceux qui se sont exprimés le font d'une manière telle qu'elle laisse voir un degré de satisfaction élevé et une grande confiance dans le régime des décrets.

C'est la deuxième constatation d'ordre général. En effet, mis à part quelque notes « discordantes » sur lesquelles nous reviendrons, les mémoires soumis montrent un large consensus en faveur du maintien du régime pour lequel on suggère un certain nombre de modifications. D'ailleurs, plusieurs de ces mémoires se recoupent largement les uns les autres et il est évident que certains d'entre eux en ont « inspiré » quelques autres. Quelques-uns émanent de regroupements de comités paritaires qui se sont associés pour exprimer leur point de vue dans un document commun. C'est le cas des comités paritaires du vêtement pour hommes et garçons, du vêtement pour dames, de l'industrie de la chemise, de la coiffure et de l'automobile (mémoire du 22 août 1984). Ce mémoire reprend en partie les propositions contenues dans un mémoire antérieur (janvier 1984) lequel résultait d'une série de rencontres autour du professeur Gérard Hébert de l'École des relations industrielles de l'Université de Montréal et auxquelles avaient participé des représentants des comités paritaires et des parties dans les industries du vêtement pour dames, du vêtement pour hommes et de la chemise. Ces mémoires prennent à leur tour en compte certaines propositions déjà formulées par des comités paritaires à titre individuel dans des mémoires antérieurs, en particulier ceux du vêtement pour dames, du vêtement pour hommes et celui de la chemise, tous datés de juin 1983.

D'un autre côté, le mémoire du Conseil provincial des Comités paritaires de la coiffure (10 comités paritaires) reprend, en les adaptant, les propositions du mémoire du Conseil provincial des Comités paritaires de l'industrie de l'automobile (9 comités paritaires) lesquelles rejoignent un certain nombre des suggestions contenues dans les mémoires émanant de l'industrie du vêtement.

Un autre mémoire commun est soumis par les Comités des Matériaux de construction, du Bois ouvré, de l'Installation d'équipement pétrolier du Québec et des Musiciens de la région de Montréal.

À titre individuel, on retrouve les mémoires des Comités paritaires du Camionnage de Montréal et de Québec, de l'Entretien d'édifices publics et des Éboueurs.

Parmi les parties contractantes, seul le local 1135 des Vitriers-Travailleurs du verre a soumis un mémoire dans lequel il se déclare en faveur de certaines modifications à la *Loi des décrets de convention collective* mais il s'oppose à certains aspects du projet de mémoire soumis par le Conseil provincial des métiers de l'automobile et remet fermement en cause le projet de « concertation des partenaires sociaux ».

De cet ensemble de mémoires, se dégagent certains consensus de même qu'un certain nombre de tendances.

D'abord, on observe un consensus en vue du maintien d'un régime des décrets. Dans l'ensemble, les personnes impliquées dans les comités paritaires ont exprimé leur satisfaction face à ce type de régime auquel elles donnent leur soutien. Les principaux arguments à l'appui du maintien du régime peuvent être résumés ainsi :

- il s'agit d'un régime qui permet une participation des acteurs sociaux à la détermination des conditions de travail en dehors du cadre conflictuel de l'affrontement tel que défini au Code du travail ;

(32) Ibidem, page 71.

- à ce titre, il est un facteur de paix sociale ;

- un régime qui a survécu à tant de péripéties après cinquante ans d'existence a sûrement beaucoup de mérites et doit être conservé.

Toutefois, ce consensus autour du maintien du système actuel n'écarte pas l'expression de certaines tendances parmi les gens du milieu des comités paritaires. D'une part, il apparaît clair qu'il existe dans ce monde des comités paritaires certains leaders d'opinion qui favorisent, par delà des accommodements techniques à la loi, une évolution vers un régime de concertation sociale par secteur d'activité industrielle appelé, selon eux, à jouer un rôle important dans la détermination des conditions de travail, la formation professionnelle, la qualité de la vie au travail, etc. Ce courant de pensée semble très fort chez les porte-parole du Conseil provincial des comités paritaires de l'industrie de l'automobile qui s'en font les plus ardents défenseurs. L'idée de concertation est reprise dans d'autres mémoires, notamment dans celui du groupe qui s'est réuni autour du professeur Gérard Hébert[33]. Il y est fait référence également dans celui du Conseil provincial des comités paritaires de la coiffure.

Les autres mémoires, pour leur part, font état à peu près exclusivement de modifications à caractère plus technique visant l'amélioration du fonctionnement du système tel qu'il existe. On n'y perçoit guère l'expression d'une vocation qui amènerait le régime des décrets à jouer dans le domaine des relations du travail au Québec un rôle plus large ou plus grand que celui qui lui est dévolu présentement. On est surtout préoccupé par des questions d'efficacité dans l'application.

Presque tous les auteurs de mémoires sont préoccupés cependant par les discordances entre la *Loi sur les normes du travail* et la *Loi des décrets de convention collective*. On conçoit mal qu'en présence de deux lois visant l'établissement de conditions minimales de travail, la protection des salariés soit plus importante en vertu de la *Loi sur les normes du travail* qu'en vertu de la *Loi des décrets de convention collective*. On trouve anormal que les comités paritaires ne disposent pas de moyens aussi importants que la Commission des normes du travail pour exercer leur rôle de surveillance.

2– Les modifications demandées

L'ensemble de ces mémoires contient une multitude de recommandations en vue de l'amélioration et du bon fonctionnement du système. Qu'il suffise pour le moment de les présenter globalement et d'indiquer le sort que le législateur leur a réservé lors de l'adoption du projet de loi 11[34]. À cet égard on peut regrouper en deux grandes catégories les modifications proposées : celles qui sont de nature purement technique et celles qui, sous une apparence technique, touchent, plus ou moins, à certains des fondements du régime tel qu'il existe.

a) Les modifications techniques

Dans l'ensemble, elles visent à rajeunir certaines dispositions de la loi qui étaient devenues vraiment vétustes, et, souvent, depuis longtemps.

On retrouve dans cette catégorie toutes les suggestions visant à :

- préciser que les salaires fixés par des décrets sont des minima (art. 12 L.D.C.C.) ;

- mieux assurer la transmission des droits et obligations en cas de changement dans la structure juridique de l'entreprise par aliénation, concession totale ou partielle (art. 14) ;

- augmenter la valeur du jeton de présence aux réunions du comité paritaire (art. 22) ;

- autoriser le comité paritaire à nommer un directeur général (art. 22) ;

- porter de six mois à un an la prescription, laquelle serait interrompue par l'envoi de l'avis d'enquête (art. 28 et 53) ;

- porter à trois mois de salaire au lieu d'un mois, les dommages-intérêts qui peuvent être réclamés par un salarié qui est l'objet d'un renvoi abusif au sens de l'article 30 (art. 31) ;

- augmenter les amendes de façon significative (art. 30, 35 à 38) ;

- rendre admissible en preuve les photocopies certifiées conformes à l'original des documents émanant du comité paritaire ou d'un bureau d'examinateur (art. 22.e).

(33) Il s'agit surtout de représentants des parties et des comités paritaires de divers secteurs de l'industrie du vêtement.

(34) L.Q. 1984, c. 45, sanctionnée le 21 décembre 1984.

b) Les recommandations susceptibles de changer l'économie du régime

Sous une apparence strictement technique, d'autres modifications suggérées rejoignent davantage les fondements du régime et pourraient éventuellement en changer l'économie. Ce sont celles qui touchent :

- les définitions (associations, employeurs, convention collective, salaire, salariés, etc.) en vue de les rapprocher le plus souvent de celles qui sont données soit par le *Code du travail* soit par la *Loi sur les normes du travail* ;
- la représentativité des parties contractantes ou la prépondérance ;
- le champ d'application professionnel et territorial d'un décret ;
- la procédure d'extension pour en accélérer le processus et « encadrer » le pouvoir discrétionnaire du ministre ;
- le contenu de la convention susceptible d'extension pour accroître le nombre de clauses extensibles en y ajoutant par exemple : la classification des emplois, le bulletin de paye, les jours fériés, les congés payés, la durée du décret, les mouvements de main-d'oeuvre, les travaux par équipe, les primes, les indemnités et allocations diverses, les tableaux d'affichage, la sécurité sociale, le travail à domicile, la qualification des employeurs, la qualification des salariés, les caisses de retraite, les fonds de vacances, la participation au financement, les indemnités de congés, tous les bénéfices de sécurité sociale ;
- le comité paritaire en vue d'accroître ses pouvoirs, notamment en matière d'inspection et d'enquête et aussi en matière de formation professionnelle ;
- l'extension des pouvoirs d'enquête à tous les registres et documents comptables ;
- le Tribunal du travail afin qu'il soit compétent pour connaître en première instance de toute poursuite pénale en vertu de cette loi ;
- la concordance avec la *Loi sur les normes du travail* ;
- le nombre de membres représentant les tiers au comité paritaire.

Pour compléter l'état de la situation en cette matière, précisons que la quasi-totalité des recommandations contenues dans la première catégorie ont été retenues par le législateur lors de l'adoption du projet de loi 11 sanctionné le 21 décembre 1984. Il est cependant étonnant de constater qu'en matière de transmission des droits et obligations en cas de changement dans la structure juridique de l'entreprise, le législateur n'est pas allé aussi loin qu'on lui demandait. En effet, alors que la plupart des mémoires qui s'exprimaient sur ce thème recommandaient ni plus ni moins qu'une transposition des articles 96 et 97 de la *Loi sur les normes du travail* assurant une pleine transmission des droits, le nouvel article 14.1 de la *Loi des décrets de convention collective* se limite aux seules dettes.

Quant aux autres suggestions acheminées au ministre et rapportées ci-haut dans la deuxième catégorie, aucune suite ne leur a encore été donnée.

C– Les mémoires à la Commission consultative sur le travail

Contrairement à ceux qui ont été présentés ci-haut, ces mémoires (voir liste en Annexe B) proviennent d'un univers beaucoup plus vaste que celui des seuls secteurs couverts par décrets et les commentaires qu'ils contiennent sur la question de l'extension s'insèrent souvent dans des considérations plus générales sur l'ensemble des rapports collectifs du travail au Québec. Avant de résumer les principales recommandations qu'ils contiennent, il apparaît opportun de tenter de dégager quelques observations de portée générale.

1– Les observations générales

La lecture de ces mémoires ne manque pas de suggérer quelques remarques.

a) Quant à l'intérêt pour la question

D'abord la question des décrets ne semble pas préoccuper grand monde à part les individus et les groupes qui sont directement ou indirectement reliés au régime de l'extension juridique des conventions collectives. Les mémoires ne réflètent guère d'intérêt pour le sujet quand il ne s'agit pas d'une méconnaissance totale du mécanisme.

De nombreux mémoires n'en parlent tout simplement pas : aucun commentaire, aucune proposition.

D'autres utilisent l'expression « extension juridique » mais dans un sens qui n'a rien à voir avec la réalité que recouvre habituellement cette expression. Par exemple, on parlera de la nécessité de l'extension pour

combler le vide juridique entre deux conventions collectives négociées en vertu du *Code du travail* (35).

b) Quant à l'attitude face à l'avenir du régime

Un certain nombre de mémoires, émanant particulièrement du milieu des comités paritaires et des parties contractantes aux conventions étendues, contiennent de nombreuses propositions en vue de la bonification du régime. Quelques-uns en réclament l'abolition pure et simple.

Le plus souvent, les mémoires soumis par les grandes organisations patronales et syndicales au niveau national reprennent les propositions générales déjà contenues dans les mémoires soumis par les parties aux conventions collectives étendues par décret. Toutefois, pour des raisons souvent différentes, elles paraissent se déclarer en faveur du maintien du régime des décrets considéré alors comme une sorte de pis-aller.

Dans l'ensemble, les acteurs sociaux qui « vivent » du régime des décrets sont plutôt satisfaits de ce mode de réglementation des conditions de travail et ils en proposent le maintien et la modernisation. Parmi ceux-ci, il s'en trouve un certain nombre pour voir le régime des décrets promis à un avenir plus glorieux et plus important. Compte tenu du « besoin » d'aménager des relations du travail dans un contexte autre que celui de l'affrontement entraîné par le cadre conflictuel prévu au *Code du travail*, le comité paritaire pourrait devenir dans le futur le lieu privilégié de la concertation sociale au niveau de la branche d'activité industrielle. Tout minoritaires qu'ils soient, les tenants de cette vision sont confiants et présentent de nombreux arguments à l'appui de leur prétention. Ce nouvel aménagement nécessite évidemment un accroissement important du rôle, des pouvoirs et des responsabilités du comité paritaire, impliquant la prise en charge de la formation professionnelle et le contrôle de la qualification.

Pour les autres, il s'agit plutôt d'accroître simplement l'efficacité du système tel qu'il existe aussi bien au point de vue de la procédure d'extension que du contrôle de l'application du décret. Depuis l'adoption de la *Loi sur les normes du travail*, il devient urgent de « réajuster » la *Loi des décrets de convention collective* de façon à ce que les salariés assujettis bénéficient d'une protection semblable à celle qui est prévue à la *Loi sur les normes du travail* et que les comités paritaires aient des pouvoirs comparables à ceux de la Commission des normes du travail.

(35) Voir par exemple, le mémoire de la Fédération des Syndicats du Secteur de l'Aluminium.

c) Quant à la philosophie qui les anime

Du point de vue de la philosophie qui paraît soustendre les mémoires qui abordent la question des décrets, on décèle les préoccupations suivantes.

Ce qui paraît dominer chez les employeurs, c'est une préoccupation de déréglementation. Si on paraît relativement satisfait et même attaché au régime de relations du travail décentralisé, sur la base de l'entreprise ou de l'établissement, selon la tradition définie au *Code du travail*, on est très rébarbatif à toute modification qui entraînerait soit une plus grande intervention des pouvoirs publics dans le domaine des relations du travail, par voie réglementaire ou autrement, soit un déplacement vers le haut des mécanismes de négociation collective prévus au *Code du travail*, par voie d'accréditation multipatronale ou sectorielle. Quant au régime des décrets, ceux qui s'y opposent le font en fondant leur argumentation soit sur des raisons de concurrence et de productivité, soit sur des motifs liés au recoupement des champs d'application des diverses lois, par exemple, entre une convention collective conclue en vertu du Code du travail et un décret.

Chez les syndicats, il est difficile d'examiner la question des décrets sans la lier aux propositions formulées en matière d'accréditation multipatronale et de négociation élargie. Ceux qui se font le plus critique à l'endroit du régime des décrets craignent qu'il devienne une occasion, pour les pouvoirs publics, d'intervenir directement et encore davantage dans la détermination des conditions de travail et ce, au détriment de ce qu'ils appellent « la libre négociation », laquelle ne peut intervenir que par l'accès généralisé à la syndicalisation, de préférence sur une base multipatronale. En somme, on est bien prêt à en reconnaître l'utilité dans la mesure où il ne devient pas un frein ou une entrave à la prise en charge par les travailleurs eux-mêmes de la détermination de leurs conditions de travail.

En effet, qu'on soit en faveur du maintien du régime des décrets ou qu'on préconise son abolition, celui-ci ne doit pas être un obstacle à la mise sur pied de « négociations libres » par des syndicats accrédités quel que soit le niveau auquel ils le seront : celui de l'entreprise ou de l'établissement selon la C.S.D., celui du secteur d'activité ou au moins à un niveau pluripatronal, selon la F.T.Q., la C.S.N., la C.E.Q. et certains de leurs syndicats affiliés.

2– Les recommandations particulières

Si on examine d'un peu plus près le contenu des mémoires de même que les notes sténographiques des audien-

ces de la Commission, on perçoit très vite qu'il y a consensus au moins sur un point : personne ne favorise le *statu quo* eu égard à l'actuel régime des décrets. On veut soit l'abolir, soit le modifier plus ou moins profondément. Et quelle que soit l'option mise de l'avant, ni l'une ni l'autre ne fait l'unanimité chez aucun des deux grands acteurs sociaux : organisations d'employeurs d'une part, organisations de travailleurs d'autre part.

Après avoir analysé les positions exprimées quant à l'existence du régime, il sera opportun, à cause de l'importance du problème, de s'attarder quelque peu aux recommandations contenues dans les mémoires sur la question des conflits de champs d'application, laquelle a été largement décrite dans le chapitre précédent.

a) Pour ou contre le maintien du régime des décret

Il se trouve des « abolitionnistes » chez les représentants des patrons comme chez ceux des travailleurs et des « réformistes » dans les deux groupes. Sans qu'on puisse prétendre « résumer » ici cette abondante littérature que constituent les mémoires et les notes sténographiques des audiences, il est apparu intéressant d'essayer de donner une idée des points de vue exprimés et de la variété des opinions.

i– Les abolitionnistes

Ceux qui préconisent l'abrogation pure et simple de la *Loi des décrets de convention collective* se retrouvent surtout chez les employeurs, soit regroupés en associations (Fédération Canadienne de l'Entreprise Indépendante, Groupe d'entreprises de l'industrie du meuble de maison-SECOR INC., Association des propriétaires de salons de coiffure pour dames, région de Montréal, Association des manufacturiers de Bois de sciage du Québec), soit chez des employeurs qui s'expriment à titre individuel et qui ne sont pas directement touchés par le régime des décrets (La société Canadienne des Métaux Reynolds et(?)/ou l'Association des manufacturiers canadiens, section Baie-Comeau, Jacques Régnier, coiffeur,). La Chambre de commerce de la province de Québec, dans son mémoire, ne prend pas directement position sur la *Loi des décrets de convention collective* mais sous le titre : « Le décret : une mesure d'exception », elle affirme : « Le décret constitue un acte autoritaire incompatible avec la responsabilité des individus et la libre négociation des relations de travail *(sic)* ».

Les arguments invoqués par les employeurs abolitionnistes varient quelque peu de l'un à l'autre mais se résument pour l'essentiel aux trois suivants : c'est une loi « vieillotte » qui a pu être utile à une certaine époque mais qui a fait son temps ; de plus, elle est devenue inutile depuis l'adoption de la *Loi sur les normes du travail* qui procure de meilleures garanties aux salariés que bien des décrets ; enfin, elle est préjudiciable à l'économie québécoise car elle empêche les entreprises d'être concurrentielles face au reste du Canada et aux autres pays.

Notons que, dans la plupart des cas, il s'agit de témoignages, d'expressions d'opinion ou de positions de principe qui prennent la forme de déclarations claires et fermes mais qui reposent rarement sur une démonstration systématique ou sur des faits vérifiables.

Du côté syndical, seule la Centrale de l'Enseignement du Québec (C.E.Q.) et un syndicat qui lui est affilié, le Syndicat des Travailleurs et des Travailleuses de l'enseignement du Nord-Ouest, prennent position contre le régime des décrets ou émettent des réserves telles qu'il y a lieu de les interpréter comme une recommandation en vue de son abrogation.

Deux arguments principaux se retrouvent à l'appui de cette revendication : d'abord on redoute une trop grande intervention de l'État qui serait un empêchement à la libre négociation et un frein à la syndicalisation, mais surtout, si on s'oppose au régime des décrets, c'est pour mieux donner son appui à l'accréditation et à la négociation multipatronales. On craint en effet que le régime des décrets fasse obstacle à l'accréditation multipatronale ou qu'on le considère comme un substitut à celle-ci (C.E.Q. p. 37, S.T.T.E.N.O. p. 15).*

À partir d'une argumentation analogue, le Syndicat des employés de Syndicats et des organismes collectifs du Québec (S.E.C.O.C.Q.) se fait également très critique à l'endroit du régime des décrets, s'inquiète (comme la C.E.Q.) du « fait qu'un groupe de travail du ministère semble prôner une augmentation des pouvoirs de l'État dans la détermination des conditions de travail. » (Mémoire Belleau, Désilets, Dubé, Lemieux), (p. 5) et considère que la *Loi des décrets de convention collective* « ne doit viser qu'un rôle supplétif auprès d'un certain nombre de salariés non syndiqués, après avoir favorisé de façon très concrète l'accès à la syndicalisation et à la négociation collective » (p. 6).

ii– Les réformistes

La plupart des mémoires soumis à la Commission consultative sur le travail qui abordent la question des dé-

---

* Renvoi aux mémoires soumis ou au verbatim des audiences de la CCT, Annexes B et D.

crets expriment des opinions favorables au maintien d'un tel régime ou, s'ils ne se prononcent pas directement sur la survie du système, ils ne s'y opposent pas non plus. Mais tous expriment, à des degrés divers, le souhait que le régime soit modifié. Voyons un peu plus en détail de quoi il en retourne.

Du côté patronal, le Conseil du patronat du Québec (C.P.Q.) le considère comme « un moindre mal » par comparaison avec l'idée d'une éventuelle accréditation multipatronale. Il souhaite que cette question « difficile » soit étudiée avec les intéressés par l'intermédiaire du C.C.T.M.O. (Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre) à partir du mémoire du groupe de travail du ministère (Belleau, Désilets, Dubé, Lemieux). Mais déjà le C.P.Q. réaffirme clairement sa position contre ce qu'il appelle l'« extension horizontale » (p. 45 à 48).

Plusieurs autres intervenants du monde patronal prennent clairement position contre l'extension horizontale sans s'opposer pour autant à un régime d'extension des conventions collectives. Ce sont notamment : La Chambre de commerce de Laval (p. 10), le Groupe d'action patronale de la région de Québec (p. 13), le Groupe d'action patronale de Trois-Rivières et Wabasso, (Verbatim p. 63 à 90), le Groupe d'action patronale de l'Estrie (Verbatim p. 14 à 56), l'Association des industries automobiles du Canada, Division Québec, région Saguenay – Lac-Saint-Jean. Pour l'Association des fabricants de meubles du Québec, la *Loi des décrets de convention collective* « est loin d'être désuète » (p. 40).

D'autres mémoires émanant des employeurs soulèvent des points particuliers tels que la question de la succession des droits et obligations en cas de changement dans la structure juridique de l'entreprise, (Association des entrepreneurs en service d'édifices, p. 6), la cotisation obligatoire pour les membres des associations patronales, comme dans l'industrie de la construction, (Association québécoise des fabricants d'éléments de maçonnerie de béton, inc.), la question des délais dans la procédure d'extension (Corporation des concessionnaires d'automobiles du Québec, p. 8), le problème des taux « élevés » de salaire à supporter par les entreprises en démarrage (Maison régionale de l'industrie), la représentation des tiers au comité paritaire (Association des industries automobiles du Canada, Division de Québec, région Saguenay – Lac-Saint-Jean).

Si ces mémoires soulèvent un certain nombre de problèmes concrets, bien peu proposent des solutions si ce n'est sur le problème de l'extension dite horizontale dont il sera davantage question dans la prochaine section.

Du côté des organisations de travailleurs, mise à part la C.E.Q., on est favorable ou on ne s'oppose pas à un régime de décrets et ce, à des degrés divers. Pour la Confédération des syndicats nationaux (C.S.N.), il s'agit d'« un pis-aller » : « La *Loi des décrets de convention collective*, bien qu'elle réponde pour l'instant à certains besoins dans certains secteurs, ne pourra jamais remplacer une véritable formule de négociation touchant plusieurs groupes de travailleurs et de travailleuses oeuvrant dans plusieurs entreprises d'un même secteur » (p. 113 et 114).

La Fédération des travailleurs du Québec (F.T.Q.), tout en réitérant « un de ses objectifs majeurs...l'instauration de l'accréditation et de la négociation multipatronale », estime qu'il faut conserver le régime des décrets, « du moins dans l'état actuel des choses, et jusqu'à ce que l'expérience vécue nous ait donné une meilleure image des résultats de l'accréditation et de la négociation multipatronale » (p. 115). La F.T.Q. croit que le régime a produit de bons résultats et qu'il faudrait « s'en inspirer dans une certaine mesure dans la mise en place de la négociation multipatronale ». Le mémoire de la F.T.Q. propose également un certain nombre de modifications qui devraient être apportées dès maintenant à la *Loi des décrets de convention collective*.

La Centrale des syndicats démocratiques (C.S.D.) est favorable au maintien d'un régime de décrets tout en affirmant que « la *Loi des décrets de convention collective* dans sa forme actuelle est condamnée à plus ou moins brève échéance ». C'est pourquoi elle propose des modifications importantes au régime afin qu'il joue un « rôle complémentaire (...) par rapport à l'accréditation par établissement et à la libre négociation en vertu du *Code du travail* » (p. 89). En fait, la procédure actuelle d'extension serait remplacée par « la création d'un organisme chargé de recueillir l'information relative aux conditions de travail négociées et de publier le résultat de son étude à tous les trois (3) ans » (p. 92). Les conditions de travail ayant acquis une signification et une importance prépondérantes seraient étendues « automatiquement sur proposition de cet organisme au gouvernement » (p. 93).

D'autres mémoires expriment des souhaits plus spécifiques ou plus particuliers.

Pour sa part, le Conseil conjoint québécois de l'Union internationale des ouvriers du vêtement pour dames, tout en se disant en faveur du maintien du régime, souhaite que les clauses de sécurité syndicale puissent faire

partie des matières extensibles et que la *Loi des décrets de convention collective* devienne la base d'un régime d'accréditation multipatronale (p. 19). Le Conseil du travail de l'Outaouais québécois-F.T.Q. est également favorable au régime et souhaite certaines modifications. Les Vitriers-Travailleurs du verre, local 1135 (Fraternité internationale des peintres et métiers annexes), plaident vigoureusement pour le maintien de leur rattachement à la *Loi des décrets de convention collective* dont ils disent leur grande satisfaction par opposition à la *Loi sur les relations de travail dans l'industrie de la construction* sous la juridiction de laquelle ils craignent de se retrouver. Le Syndicat des métallos se dit également en faveur du régime pour lequel il voit un avenir dans le secteur de la métallurgie.

La Coalition des travailleurs et travailleuses non syndiqué/es pour les normes minimales d'emploi et l'accès à la syndicalisation souhaite que les salariés assujettis à des décrets jouissent des mêmes droits qu'accorde la *Loi sur les normes du travail* en cas de congédiement illégal. Il en va de même pour la Table de concertation des travailleurs et des travailleuses des communautés culturelles. Le Comité de recherche et d'appui aux travailleurs-euses agricoles du Québec (C.R.A.T.A.Q.) demande que les articles 29a et 1s) de la *Loi des décrets de convention collective* soient abrogées de façon à ce que les salariés agricoles ne soient plus exclus de son champ d'application. Le Conseil conjoint #91 des Teamsters du Québec aimerait voir élargies les matières susceptibles d'être incluses dans un décret (p. 10).

La Commission consultative sur le travail a également reçu trois mémoires de groupes qui se sont prononcés sur la *Loi des décrets de convention collective* sans pour autant s'identifier aux employeurs ou aux travailleurs.

Il s'agit d'abord des directeurs généraux de comités paritaires qui considèrent que la loi a toujours sa place mais qu'elle aurait besoin de nombreuses adaptations. À cet égard, le mémoire présente plusieurs suggestions et recommandations en vue de créer une « structure de concertation sectorielle » dont le comité paritaire serait l'instrument ; ce dernier serait appelé à rendre une multitude de services : conciliation, interprétation et avis, gestion des bénéfices de sécurité sociale, création de banques de données, formation professionnelle, recyclage, qualification, apprentissage.

Un groupe de travail composé de MM. Belleau, Désilets, Dubé et Lemieux a également soumis un texte à la demande du ministre du travail. Après avoir rejeté des solutions telles que l'abrogation de la loi ou son maintien sans modification, le groupe opte pour la bonification de la loi actuelle et présente de nombreuses propositions touchant à peu près tous les aspects de la loi actuelle : représentativité et prépondérance, présence des tiers, domaine extensible, champ d'application, pouvoirs des comités paritaires, etc.

Enfin, un groupe d'étudiants en sciences juridiques à l'U.Q.A.M. (Desroches, Lavallée, Morin et Turgeon) a présenté un travail dans lequel, après avoir étudié les principes et les fondements de notre *Loi des décrets de convention collective* et avoir comparé celle-ci avec les régimes étrangers d'extension, ils prennent partie en faveur du paritarisme, de la concertation et de la collaboration institutionnelle, contre « la transposition de la dynamique d'affrontement du *Code du travail* à tout un secteur (ce qui) est à éviter à tout prix ».

Soulignons enfin que de très nombreux mémoires font état, de façon très explicite à l'occasion, de leurs observations sur la *Loi des décrets de convention collective*, de l'impérieuse nécessité « d'une harmonisation, d'une intégration, d'une unification » des lois du travail en un seul Code. (Voir par exemple : Centrale des syndicats démocratiques p. 89, Chambre de commerce de la province de Québec p. 39, Fédération des travailleurs du Québec p. 111, etc.).

b) Les conflits de lois, de conventions et de décrets

Il s'agit là, comme nous l'avons exposé dans le chapitre précédent, d'un problème complexe nécessitant des solutions multiples selon qu'il s'agit d'un « conflit » avec la *Loi sur les normes du travail*, d'un conflit avec une convention conclue avec un syndicat accrédité, ou d'un conflit entre deux décrets. C'est pourquoi, sans doute, un petit nombre de mémoires seulement ont abordé directement la question.

i– Les conflits avec les normes du travail

Sur le premier type, soit les conflits avec la *Loi sur les normes du travail*, deux solutions ont été mises de l'avant par ceux qui se sont exprimés devant la Commission consultative sur le travail. D'abord d'une façon générale ce qu'on a appelé une « uniformisation, harmonisation, intégration » des lois dans un seul Code. C'est dans cette voie, semble-t-il, qu'il faille chercher une solution aux recoupements de juridiction et aux différences observées dans les droits reconnus aux salariés assujettis à l'un et l'autre texte[36]. Pour d'autres, sur-

---

(36) Voir entre autres les mémoires suivants soumis à la CCT : Centrale des syndicats démocratiques, p. 89 ; Chambre de commerce de la province de Québec, p. 39 ; Fédération des travailleurs du Québec, p. 111.

tout issus du milieu des comités paritaires, cette solution passe par la transposition des conditions de travail prévues à la *Loi sur les normes du travail* dans la *Loi des décrets de convention collective* et par l'octroi aux comités paritaires des mêmes pouvoirs que ceux accordés à la Commission des normes du travail[37].

ii– Les conflits avec le Code du travail

Pour ce qui est des conflits entre certains décrets et des conventions ordinaires conclues en vertu du *Code du travail*, les solutions proposées sont exprimées en langage clair bien qu'elles n'aillent pas toutes dans le même sens.

Le C.P.Q. dans son mémoire, suivi en cela par des employeurs individuels et des Groupes d'action patronale, a une position on ne peut plus ferme : il est tout à fait opposé à ce qu'il appelle l'extension horizontale, c'est-à-dire celle qui permet à un comité paritaire d'assujettir pour une partie de leur personnel des employeurs dont l'activité principale est extérieure au champ d'application professionnel du décret[38].

La Chambre de commerce du Laval va dans le même sens[39].

Les directeurs généraux de comités paritaires prennent également position contre l'extension horizontale et considèrent qu'il faut abandonner la notion de travail comme facteur d'assujettissement au profit de celle de secteur d'activité pour atteindre les entreprises qui sont en concurrence les unes avec les autres[40].

La Centrale des syndicats démocratiques se prononce également en faveur d'un champ d'application professionnel défini par le secteur d'activité[41].

Sans aborder directement la question de l'extension horizontale, le mémoire soumis par le Groupe de travail du ministère (Belleau, Désilets, Dubé, Lemieux et Baril) considère comme « normal que le critère de la concurrence soit privilégié, du double point de vue de la détermination du champ d'application professionnel et géographique »[42].

iii– Les conflits de décrets entre eux

Enfin, sur la question de la production mixte ou de l'application simultanée de plusieurs décrets dans la même entreprise, les suggestions sont assez variées.

Déjà en 1964, le rapport Gérin avait mentionné trois solutions possibles :

« a) dans chacun des cas, une entente particulière entre les comités paritaires sur la façon de partager le prélèvement

b) l'arbitrage du ministère du travail

c) l'institution d'un organisme spécialisé pour résoudre les conflits de juridiction et pour déterminer les établissements et les métiers touchés par un décret »[43].

Comme on peut le constater, le Comité Gérin n'aborde pas directement la question de savoir si une entreprise peut être assujettie à plus d'un décret ou si elle devrait l'être à un seul. Il cherche plutôt des moyens de déterminer quel décret parmi plusieurs régira les conditions de travail de telle ou telle catégorie de salariés et comment se fera le partage du prélèvement entre les comités paritaires.

Le Groupe du ministère du travail pour sa part adopte une position que l'on peut qualifier à tout le moins de prudente en évitant de prendre position entre la règle de « la production principale » ou celle « des conditions de travail les plus avantageuses » pour le salarié. Il préconise plutôt de « laisser cette question aux divers comités paritaires » en assurant aux tiers davantage voix au chapitre[44].

Les directeurs généraux de comités paritaires favorisent nettement la règle du secteur d'activité de l'entreprise en proposant une série de critères pour en décider :

« – la description générale des activités ;

– la nature du travail accompli ;

– les techniques utilisées ;

– l'outillage et le matériel employés ;

– la nature ou le type de produits vendus ;

– la destination du produit ;

---

(37) Voir notamment le Mémoire de l'Association des directeurs généraux de comités paritaires à la CCT.

(38) Voir Mémoire du Conseil du patronat du Québec, pages 47 et 48 ; et verbatim du Groupe d'action patronale, Québec, p. 13 ; Groupe d'action patronale, Trois-Rivières, pp. 63 à 90 ; Groupe d'action patronale, Sherbrooke, pp. 14 à 56.

(39) Voir Mémoire de la Chambre de commerce de Laval, p. 10.

(40) Voir Mémoire de l'Association des directeurs généraux de comités paritaires aux pages 48 et 49 de même que l'extrait de verbatim à la page 117.

(41) Mémoire de la CSD, page 93.

(42) Mémoire du groupe de travail (Belleau, Désilets, Dubé, Lemieux et Baril) au nom du ministère du Travail, pages 21 à 30.

(43) Comité d'enquête, loc. cit. page 111.

(44) Mémoire du groupe de travail, loc. cit. page 30.

– utilisation dans l'entreprise même, vente aux consommateurs ou à d'autres fabricants ou commerçants »[45].

Ces critères se rapprochent dans une certaine mesure de ceux qui avaient été suggérés dans l'étude de M. Étienne Delattre, à savoir :

« 1– L'affectation du personnel, c'est-à-dire la description des activités de ce personnel ;

2– Le volume d'unités produites selon leur nature ;

3– Les techniques utilisées ;

4– L'outillage et le matériel employés ;

5– Le chiffre d'affaires selon la nature des produits vendus ;

6– La destination des produits : leur aliénation à des tiers, particuliers, fabricants et commerçants ou bien leur utilisation dans l'entreprise même »[46].

La C.S.D. propose également la définition par le secteur d'activité au moyen des critères suivants :

« a) les activités générales et la nature du travail accompli ;

b) les techniques et l'outillage utilisés ;

c) la nature et la destination des produits ou services »[47].

S'il apparaît prématuré de parler ici de consensus, on peut néanmoins observer une relative convergence chez ceux qui se sont exprimés sur la double question de l'extension « horizontale » et de l'activité mixte. Les suggestions formulées par la quasi-totalité des intervenants peuvent être comprises comme un abandon de la notion de travail exécuté comme moyen de définition du champ d'application professionnel d'un décret pour y préférer celle de secteur d'activité, divers critères devant servir à déterminer le cas échéant l'activité principale d'une entreprise ou d'un établissement.

3– Conclusion sur les mémoires soumis à la Commission consultative sur le travail

Sans prétendre résumer cet ensemble de commentaires et de propositions, on peut tenter de dégager quelques tendances.

D'abord, plusieurs des opposants les plus fermes au régime des décrets, aussi bien du côté patronal que du côté syndical, ont cette caractéristique de se compter parmi ceux qui sont le moins directement touchés par le régime lui-même (par exemple, chez les employeurs : la Société Reynolds, des entreprises de bois de sciage, des coiffeurs qui ne sont plus assujettis depuis longtemps ; la C.E.Q. et certains de ses affiliés chez les syndicats).

Bien qu'ils se prononcent contre pour des raisons différentes, employeurs et syndicats opposants le font pour des raisons étrangères au fonctionnement interne du régime, au nom d'une certaine conception des relations du travail, de la place et du rôle de l'État et des syndicats, et ce, qu'il s'agisse des questions de libre concurrence pour les uns, de valorisation de la négociation libre pour les autres, d'intervention autoritaire de l'État pour les uns et les autres.

Du côté de ceux qui ne s'opposent pas au maintien d'un régime de décrets, on sent quand même un certain malaise non seulement quant à la désuétude ou au malfonctionnement des mécanismes en place mais quant à l'existence même du système tel qu'il existe.

Patrons et syndicats, par des chemins différents, se rejoignent presque, parfois, au niveau même du langage : le C.P.Q. parle « d'un moindre mal », la C.S.N. d'un « pis-aller », et la F.T.Q. : « nous pensons qu'il faut la conserver, du moins dans l'état actuel des choses ». Et la C.S.D. : « La *Loi des décrets de convention collective* dans sa forme actuelle est condamnée à plus ou moins brève échéance ». Le moins qu'on puisse dire c'est que l'appui n'est pas très chaleureux chez aucune de ces grandes organisations. D'ailleurs, ce que la C.S.D. propose au fond (nous y reviendrons) c'est le remplacement de la loi actuelle par un système à caractère davantage réglementaire.

Les seuls (ou presque) chez qui l'appui est inconditionnel sont les individus ou les groupes qui « vivent » du régime des décrets, qui contribuent à le faire fonctionner, qui en retirent directement ou indirectement des avantages (en termes de conditions de travail ou de protection contre une présumée concurrence déloyale des tiers), qui tiennent à le bonifier, c'est-à-dire notamment les directeurs généraux de comités paritaires, les parties contractantes à quelques exceptions près (voir à ce sujet

---

(45) Mémoire de l'Association des directeurs généraux de comités paritaires, page 49.

(46) DELATTRE, É., Les relations industrielles au Québec : situations et perspectives, Bruxelles, 3 août 1983, page 50.

(47) Mémoire de la CSD, page 93.

les mémoires soumis directement au ministère du travail en 1983 et 1984 et examinés plus haut) et un groupe de travail du ministère.

Cette situation tend d'ailleurs à confirmer l'opinion que le régime des décrets constitue un monde clos ou seuls les initiés arrivent, (et encore pas tous !) à s'y retrouver et à apprécier les « bienfaits » (?) du système.

Ce malaise, cette réticence chez les autres, même chez ceux qui y seraient *a priori* favorables ou qui auraient au moins un préjugé sans doute favorable peut s'expliquer, peut-être, par le peu de connaissance que le « monde » des relations du travail a du régime québécois des décrets et de la difficulté qu'il y a à obtenir et à tenir à jour des informations précises et fiables. C'est sans doute en partie cette inquiétude que traduit le mémoire du C.P.Q. lorsqu'il dit que c'est une question difficile, qu'elle devrait être étudiée dans un cadre particulier, au C.C.T.M.O., et avec les groupements intéressés, sachant fort bien que les employeurs sont divisés sur la question. On ressent un peu la même préoccupation à la F.T.Q. qui réclame l'accréditation multipatronale mais qui n'est pas prête à laisser aller le morceau en matière d'extension et qui semble dire : « attendons, on verra, on évaluera ». Et la C.S.N. qui se fait prudente en disant : « ...malgré qu'elle réponde à certains besoins dans certains secteurs ».

Il est en effet difficile, comme on le verra au chapitre suivant, d'avoir tous les renseignements nécessaires pour procéder à une évaluation sûre de l'impact et des retombées de ce régime.

Ces hésitations, ces réticences chez les acteurs sociaux apparaissent donc fort compréhensibles car il faut bien admettre qu'il s'agit d'un régime complexe où, au surplus, tout est loin d'être transparent.

D– Les enquêtes et les mises en tutelle

Depuis quelques années, un certain nombre de comités paritaires ont fait l'objet d'enquêtes sur leur administration et leur fonctionnement dont quelques-unes ont été suivies de mises en tutelle par la nomination d'un administrateur. En fait, au moins neuf comités auraient fait l'objet de telles enquêtes ou mises en tutelle sans compter les vérifications occasionnelles effectuées par des fonctionnaires du ministère. Toutes ont eu lieu depuis 1970, si l'on excepte le cas du Comité paritaire de l'imprimerie de Montréal en 1961[48]. Dans la plupart des cas, il s'agit d'enquêtes instituées en vertu de la Loi des commissions d'enquêtes ou en vertu de l'article 26 de la *Loi des décrets de convention collective*, à l'exception de quelques comités qui furent l'objet d'une enquête administrative et parfois d'une prise en charge par le ministère lui-même.

Il s'agit des Comités paritaires ci-après énumérés :

a) Comité paritaire de l'imprimerie-Montréal – 1961

La Commission d'enquête de cinq membres, présidée par Me Roger Brossard, fut constituée le 5 janvier 1961 et remit son rapport le 13 juillet suivant.

On sait que le décret de l'imprimerie à Montréal fut abrogé en 1973. Celui de Québec le sera en 1974[49].

b) Comité paritaire de l'alimentation au détail-Montréal – 1970

Nommée le 21 janvier 1970, la Commission composée de deux fonctionnaires du ministère du travail, Me Serge Gobeil des services juridiques et M. Jacques Villeneuve, directeur général des normes du travail (devenu le Service des décrets) remettait son rapport le 9 février suivant.

c) Commission conjointe de la coiffure pour dames-Montréal – 1970

Nommés le 14 octobre 1970, les commissaires, Me Serge Gobeil, M. Jacques Villeneuve et M. Gilles Lavoie, tous trois fonctionnaires du ministère du travail, remettaient leur rapport le 30 du même mois.

d) Comité paritaire de l'industrie de l'automobile des Cantons de l'Est – 1975

Il s'agit ici du rapport de l'administrateur, M. Pierre-Paul Morissette, alors coordonnateur régional du ministère du travail et de la main-d'oeuvre à Trois-Rivières, désigné par le ministre le 14 novembre 1975.

Après treize (13) mois de tutelle, l'administrateur désigné en conclut que les différents problèmes ont été résorbés, la remise des pouvoirs au comité paritaire s'étant effectuée le 11 janvier 1977.

---

(48) Les références exactes à chacun de ces rapports d'enquête ou de tutelle sont rapportées en Annexe E aux présentes.

(49) Voir HÉBERT, G., « La Loi sur les décrets de convention collective : cinquante ans d'histoire », loc. cit. page 94.

e) Comité conjoint de la confection pour dames – 1975

La suspension des pouvoirs de ce comité paritaire a été décrétée par le ministre du travail le 6 août 1975. Le ministre nommait un administrateur en la personne de M. Gérard Chaput, fonctionnaire du ministère, auquel devait succéder en novembre 1978 M. Pierre-Paul Morissette. Cette suspension des pouvoirs fut maintenue et prolongée à plusieurs reprises, la remise des pouvoirs au comité s'étant effectuée le 2 juillet 1980, donc près de cinq ans plus tard.

f) Comité paritaire de l'industrie de la robe – 1976

La tutelle fut annulée par un jugement de la Cour supérieure rendu en décembre 1977 dans l'affaire : *The Montreal Dress and Sportswear Manufacturer's Guild et al. c. P. Fredette et al.*, R. Colas, j.c.s., Montréal, no 05-010874-77.

g) Comité paritaire des coiffeurs de Sherbrooke – 1983

Dans le cas du Comité paritaire des coiffeurs de Sherbrooke, une commission d'enquête constituée de Me Jean H. Gagnon était nommée par décret du 23 mars 1983 et remit son rapport le 18 mai suivant.

h) Comité paritaire de la fourrure, section du Gros, Montréal – 1984

C'est le 22 février 1984 qu'était mandaté Me Jean H. Gagnon pour agir comme commissaire dans cette affaire, lequel remit son rapport le 17 avril 1984.

i) Automobile – Saguenay – Lac-Saint-Jean – 1984

C'est à la demande des parties intéressées que le ministre a désigné Me François Hamelin le 4 avril 1984 comme commissaire avec mandat d'enquêter sur l'administration de ce comité paritaire, la surveillance et l'application du décret depuis le 13 avril 1983. Il a remis son rapport le 31 mai 1984.

Après avoir rappelé sommairement les problèmes et difficultés révélés par ces rapports d'enquête ou de tutelle, nous essayerons de voir dans quelle mesure il est possible d'en dégager des observations générales.

1– Les problèmes observés

Même si c'est chaque fois dans des contextes différents que le ministre a été appelé à intervenir de cette manière dans le fonctionnement des comités paritaires, la lecture de ces rapports révèle que certains problèmes sont communs à plusieurs comités même si la période d'observation est passablement longue.

Les problèmes et difficultés révélés dans ces rapports d'enquête sont nombreux et couvrent une grande variété de sujets. Pour la commodité de l'exposé, nous les avons regroupés autour de cinq thèmes principaux : conflits d'intérêts, impasses, règlement des réclamations, administration, incompétence, laissant de côté un cas résultant d'un difficile conflit de juridiction entre deux décrets.

a) Conflits d'intérêts

Plusieurs rapports font état de situations de conflits d'intérêts à des degrés divers allant de la prise de contrôle d'un comité par un représentant d'une association patronale jusqu'à la prise en main d'un comité par un directeur en passant par des interventions des membres du comité auprès des inspecteurs en vue de les influencer dans leur travail.

On trouvera ci-dessous des illustrations de ces types de situations tirées des rapports des enquêteurs ou des administrateurs désignés.

1– Un enquêteur décrit dans son rapport une prise de contrôle du comité paritaire par le président d'une association patronale, membre du comité paritaire, devant conduire à une triple situation de conflits d'intérêts : à l'égard des plaintes, aucune des nombreuses plaintes portées contre ce membre du comité n'ayant donné lieu à des poursuites devant les tribunaux ; au niveau de l'engagement des cadres, les ex-conseillers de ce même membre ayant été placés comme secrétaire-gérant et procureur du comité ; au niveau de la détermination du prélèvement, l'augmentation importante des dépenses résultant de l'abrogation de l'entente de service avec un autre comité paritaire devant être supportée par une augmentation du prélèvement chez les seuls artisans assujettis au premier comité.

2– Dans un autre cas la Commission observe que le comité paraît s'être dégagé d'une grande part de ses responsabilités pour les déléguer au secrétaire-gérant, lequel avait ainsi acquis un pouvoir considérable sur l'administration du comité et la surveil-

lance du décret. À cet égard, les commissaires formulent la réflexion suivante :

« Nous ne croyons pas, comme d'aucuns l'ont suggéré, que les fonctions d'un Comité paritaire puissent être entièrement assimilées à celles d'un Conseil d'administration de compagnie ; le caractère des fonctions de ces deux organismes diffère sur un point essentiel ; les fonctions d'un Conseil d'administration d'une compagnie s'exercent exclusivement dans l'intérêt personnel de la corporation elle-même et de ses actionnaires et cet intérêt est de caractère strictement privé ; celles d'un Comité paritaire s'exercent, au contraire, pour des fins de caractère public et la fonction essentielle de ses administrateurs est de surveiller l'application de la loi et d'en assurer le respect ; (...) »

« Le secrétaire ne devrait donc être que l'exécutant des ordres, décisions et instructions du Comité » ; en sus des pouvoirs qui lui sont conférés par l'article 20 de la loi. « Il ne doit pas cependant avoir le pouvoir de disposer (des) fonds à sa discrétion et chaque dépense qu'il fait doit être autorisée,... »

(...)

« Afin de permettre au Comité de s'assurer les services d'un homme compétent, la durée du contrat d'engagement du Secrétaire ne doit pas être telle que celui-ci se sente constamment à la merci du bon vouloir du Comité. »

3– Un autre rapport conclut que les représentants des deux parties « se sont accomodés facilement de ces faiblesses de l'administration car elles permettaient à chacune des parties de faire des compromis intéressants. L'intervention intempestive et injustifiable des membres du Comité auprès des inspecteurs dans l'exercice de leur fonction pour les amener à toutes sortes de concessions sur l'application du décret démontre qu'ils ont négligé de remplir les devoirs incombant à leur charge. »

4– Enfin un rapport note que « plusieurs représentants patronaux s'étaient désintéressés de la bonne gestion du Comité et avaient abdiqué leurs responsabilités devant le noyautage par certains individus ».

b) Situations d'impasses

Dans certains cas, les enquêteurs ont relevé des situations où les comités paritaires qui faisaient l'objet de leur attention se trouvaient dans une véritable situation d'impasse allant de l'incapacité à résoudre un problème donné jusqu'à la paralysie complète du comité, parfois pour une longue période.

1– Dans leur rapport, les commissaires font notamment état d'une situation d'impasse dans laquelle s'est trouvé le comité paritaire quant à la répartition des sièges de la partie patronale et ceux de la partie syndicale, soulignant que le silence de la loi ne leur permet pas d'apporter une solution juridique au problème. Ils suggèrent qu'en cas d'impasse sur une question administrative, il soit possible de référer le problème au ministre.

2– Un autre rapport décrit une double difficulté, soit, premièrement, un problème de fonctionnement du comité, les réunions étant contrôlées par un membre « ce qui a entraîné une obstruction des représentants » de l'association syndicale, et deuxièmement, un problème de représentativité des parties contractantes, en raison d'une « absence complète de représentation véritable des salariés ainsi que des artisans ».

3– Dans un rapport d'enquête, on étudie longuement les événements qui ont conduit à la paralysie quasi totale des activités du comité, notamment en matière de surveillance et d'application du décret, durant une période de près d'une année, en raison de divergences profondes survenues entre les groupes représentés au comité quant à la procédure de sélection de nouveaux inspecteurs et quant au choix de l'un d'eux en particulier.

Le problème trouva finalement sa solution suite au désistement du candidat contesté.

En conclusion, le commissaire affirme que le comité a manqué gravement à ses devoirs durant cette période. « La preuve révèle fort éloquemment que ledit comité refusait sciemment d'exercer ses pouvoirs qui lui sont délégués pendant la période précitée ».

c) Règlement des réclamations

Mis à part ce dernier cas de paralysie complète d'un comité pour une longue période au cours de laquelle aucune réclamation ne put être acheminée, les rapports montrent de nombreuses situations où le mode de règlement des réclamations a beaucoup laissé à désirer.

1– Une technique mise au jour dans un rapport d'enquête réside dans la remise des réclamations d'une réunion à l'autre, « jusqu'à ce que la prescription s'écoule », ou encore, dans le « règlement lors des réunions du comité pour des montants moindres

que les montants originairement déterminés ». À cela s'ajoute la non-facturation de la pénalité de 20 % des sommes dues telle que prévue à la loi de même que le paiement direct des réclamations par l'employeur aux salariés à l'encontre de l'article 45 de la loi.

2– Un autre rapport révéle qu'une « mésentente complète règne » entre les parties contractantes et également entre le comité et ses employés ainsi qu'il est démontré par « le rejet, par le Comité paritaire, le (date), de cinq (5) procès verbaux du comité exécutif impliquant des sommes dues à des assujettis, pour un montant dépassant les 200 000 $. »

3– Un autre dénonce le fait « que le système établi pour les réclamations relatives aux salaires était déficient et non conforme à la réalité. »

d) Gestion du personnel et gestion financière

D'autres difficultés mises en lumière concernent l'administration faite par le comité paritaire du personnel ou des fonds qui lui sont confiés.

1– Dans un cas, les commissaires ont considéré que le comité avait fait une mauvaise utilisation des fonds qui lui sont confiés en faisant l'acquisition d'un immeuble et en louant pour ses propres services un espace trop considérable sans compter que l'administration de l'immeuble requiert une partie trop importante du temps de certains employés du comité. Le rapport dénonce également certaines dépenses que la commission considère exagérées, notamment pour un service de statistiques qui ne servent qu'à très peu de personnes.

2– Un autre rapport affirme, en citant de nombreux exemples : « Les fonds du Comité paritaire étaient souvent dépensés libéralement et sans égard aux principes d'une bonne administration. »

Ce rapport révèle également que le secrétaire administratif a dû maintenir en fonction certains inspecteurs qui auraient dû être congédiés pour indiscipline ou production de faux rapports d'enquêtes.

3– Un rapport fait également état de plusieurs pratiques administratives déficientes : comité des finances siégeant à grands frais et sans mandat, estampe portant la signature du président et utilisé par un commis pour valider les certificats de qualification, usage répandu de chèques signés en blanc dont plusieurs ont pu être récupérés.

4– Un autre commissaire relève des problèmes d'administration du comité paritaire : au niveau des personnes, le secrétaire-gérant se définissant lui-même plutôt comme un négociateur et non comme un administrateur de comité paritaire ; au niveau de l'inspection et des plaintes, aucune plainte n'ayant été portée devant les tribunaux depuis plusieurs mois ; au niveau de l'administration financière, la totalité d'une réserve accumulée de plusieurs dizaines de milliers de dollars ayant été dépensée dans les trois mois qui ont précédé le moment de l'enquête.

Le commissaire conclut que le contrôle du comité est exercé par une personne ou ses intermédiaires, que cette personne et l'association patronale dont elle est le président en retirent un intérêt personnel, que l'administration du comité est trop coûteuse et que ce comité ne joue pas son rôle mais celui de médiateur, ce qui, selon le commissaire, est contraire au rôle assigné par la loi.

5– On mentionne aussi le congédiement d'un inspecteur survenu pour des motifs « fort douteux » et effectué de façon arbitraire et sans préavis, suite à une intervention personnelle du président du comité.

Ce rapport décrit d'autres problèmes tels : « l'inaction du comité » en matière de vérification des qualifications constitue une « situation où le comité manque gravement aux devoirs que lui impose la loi » ; eu égard au respect des conditions prévues au décret relativement au travail à contrat, le comité ne fait pas les vérifications nécessaires ; remise des promotions des inspecteurs ; travail à domicile par des employés ou des personnes non qualifiées comme entrepreneurs.

Le commissaire conclut que « le Comité abdique facilement ses responsabilités lorsqu'il s'agit de problèmes qui nécessitent une action plus directe et immédiate » que la simple routine ; que le comité « s'est enlisé dans une forme de routine qui résulte, notamment, d'une méconnaissance des dispositions de la loi et du décret par les membres du comité, allant même jusqu'à des gestes illégaux posés routinièrement » ; que « le Comité semble, avec le temps, avoir pris une position à l'effet qu'il ne doit pas déranger la paix de l'industrie » (tolérant ou acceptant pour ce faire des violations de la loi et du décret) ; que « les membres du Comité, les employés du Comité ainsi que les conseillers du Comité semblent être très peu informés sur les dispositions de la loi et du décret ».

e) Incompétence

Selon les cas étudiés, il peut s'agir ici aussi bien du manque de connaissances et de qualifications des membres

de certains comités paritaires que de la mise en cause de la compétence de leur personnel, notamment des inspecteurs.

1– Dans un cas, les commissaires dénoncent le favoritisme dans l'embauche des inspecteurs de même que le manque de compétence et d'objectivité de ces derniers.

2– Dans un autre rapport, on peut lire : « Selon son propre aveu », la première préoccupation du secrétaire « était de percevoir les cotisations dues au Comité, c'est-à-dire le prélèvement autorisé par règlement. Les autres dispositions impératives de la loi et du décret lui semblaient moins importantes. »

3– Un troisième souligne au premier chef l'incompétence des membres du comité pour administrer le décret.

4– Dans un autre, les commissaires ont constaté « que les rapports des employeurs sont inexacts dans une très large proportion et cet état de chose semble accepté. » (...) « que les inspecteurs...ne sont pas qualifiés. »

5– Enfin, on dénonce « les cas d'abus soulevés, l'incohérence des décisions, le non-respect des règlements de qualification, les dépenses injustifiées, les réclamations de salaires et poursuites judiciaires frisant l'arbitraire, le manque de dialogue employé-employeur, etc. »

2– Quelques remarques

Bien qu'il s'agisse d'affaires assez différentes les unes des autres et présentant des degrés divers de gravité, ces rapports d'enquête ou de tutelle permettent de dégager certaines leçons de portée plus générale et notamment en ce qui concerne l'extrême fragilité de cette institution qu'est le comité paritaire et, en particulier, de son fonctionnement actuel. « Si les parties sont les mieux placées pour assurer la surveillance et l'application d'un décret » comme cela a été écrit et affirmé par plusieurs et à maintes reprises, il faut voir que le mécanisme auquel s'en sont remis les pouvoirs publics pour exercer cette fonction peut s'enrayer facilement.

C'est dans ce contexte que prend peut-être toute sa signification cette intervention, lors des audiences publiques de la Commission consultative sur le travail, d'un membre de l'Association des propriétaires de salons de coiffure pour dames, région de Montréal, qui affirme avoir une longue expérience de l'administration des comités paritaires, (Audiences publiques de la Commission, verbatim p. 79) :

« Dans les rapports de chaque mois, mais tous les rapports de chaque mois, je peux vous le dire, moi, qu'ils étaient tous faussés de A jusqu'à Z. Puis encore présentement... »

Un autre membre de la délégation l'interrompt :

« Woh, Woh, tout est enregistré-là. Arrête-ça. »

Et le premier de poursuivre :

« Je m'en fous. Que je peux prouver d'une façon officielle que présentement à peu près tous les rapports qui se font dans les comités paritaires, qu'ils reçoivent aux comités paritaires sont à peu près tous faussés. Puis ça je peux vous le prouver n'importe quel temps, on peut avoir des chiffres en arrière si vous le voulez. »

Et plus loin, il donne à penser que dans l'automobile, c'est la même chose (Audiences publiques de la Commission, verbatin p. 80).

Mais il y a plus. En effet, la lecture attentive des faits mis en preuve lors de ces enquêtes montrent que les comités paritaires sont fort dépourvus de moyens efficaces pour sortir des impasses dans lesquelles ils peuvent se trouver ; par exemple, si le président n'exerce pas le vote prépondérant qui peut lui être reconnu ou encore si une partie déserte les réunions du comité. Par ailleurs, il apparaît inconcevable qu'un comité paritaire ait été paralysé pendant près d'un an à cause des difficultés posées par la procédure d'embauche d'un inspecteur, car il ne faut pas oublier que les premiers à faire les frais de cette paralysie sont d'abord les salariés qui perdent des sommes d'argent importantes, et à un autre titre, les employeurs respectueux du décret face à leurs concurrents fautifs.

Tous ces rapports révèlent également, bien qu'à des degrés divers, une méconnaissance des dispositions de la loi et du décret dont ils ont la charge non seulement de la part des membres du comité mais également de la part de plusieurs employés du comité, et en particulier, des inspecteurs. Il s'agit là des personnes présumément « les mieux placées » pour contrôler l'application du décret.

Ces enquêtes ont aussi montré que les représentants des parties au comité paritaire ne sont pas à l'abri des situations de conflits d'intérêts, dans lesquelles les place leur position même au sein du comité, quand cela ne va pas jusqu'à la collusion. Qu'il s'agisse de pousser une candidature à un poste d'inspecteur ou de s'y opposer, qu'il

s'agisse de repousser jusqu'à prescription les réclamations des salariés de certains employeurs membres du comité ou qu'il s'agisse encore de fermer les yeux sur le contrôle de l'application de certaines dispositions d'un décret (v.g. travail à domicile). Sans qu'on puisse toujours parler de situations extrêmes telles que la collusion ou la prise de contrôle des comités par des personnes représentant des intérêts bien identifiés, ces observations tendent à accréditer la thèse à l'effet qu'il est toujours possible à un comité paritaire d'exercer, à l'abri de toute contrainte extérieure, une certaine sélectivité au niveau de l'inspection, du règlement des réclamations ou encore des poursuites civiles ou pénales. Dubé, Genest et Hamelin écrivent :

« La formule paritaire accorde dans les faits un droit de veto à la partie patronale dans l'administration et l'application du décret : réclamation, inspection, règlement des réclamations, etc. Cela est d'autant plus grave que les décrets ont souvent l'allure de réglementation de salaire minimum. De plus, si l'on ajoute à ce droit de veto une représentation syndicale faible, on aboutit alors à une situation dans laquelle les parties contractantes peuvent imposer leurs droits à ceux qui n'ont pas de voix au comité paritaire, pratiquant ainsi une concurrence on ne peut plus déloyale »[50].

Il ne s'agit pas ici de voir de la malveillance partout et de soupçonner de mauvaise foi tous les représentants des parties qui consacrent une partie de leurs énergies et de leur temps au fonctionnement du comité paritaire. En l'absence de faits tendant à démontrer qu'il y aurait eu mauvaise foi, malversation ou collusion, rien ne permet de croire que de telles situations seraient à ce point répandues.

Ce qu'il faut retenir cependant c'est que, même en présence de représentants agissant de bonne foi, comme cela paraît avoir été le cas dans l'affaire du Comité paritaire paralysé en raison des conflits relatifs au recrutement d'un inspecteur par exemple, la formule même du comité paritaire demeure fragile, peut facilement se retrouver dans l'impasse et ne met personne à l'abri des conflits d'intérêts mineurs ou majeurs.

Il semble bien également qu'en l'état actuel des choses, lorsqu'un comité paritaire se trouve en difficulté de ce genre, le ministre en est informé bien tardivement ou encore met tellement de temps à agir que le mal risque de devenir grave et que bien des personnes, et au premier chef les salariés, en font les frais aussi bien par manque à gagner que par le soutien financier qu'elles accordent au comité paritaire pour des services qu'elles ne reçoivent pas. La plupart des cas rapportés ci-haut le montrent trop éloquemment, hélas !

À la limite, le comité paritaire peut facilement devenir, à l'abri des regards « indiscrets » de l'autorité publique, une façon pour certains intérêts de prendre le contrôle d'une industrie dans une région donnée. À cet égard, la lecture attentive des rapports d'enquête de Coiffure-Sherbrooke et de Fourrure-Montréal s'avère pour le moins instructive.

Enfin, il apparaît, surtout à la lecture des rapports des administrateurs désignés ou tuteurs, qu'à l'occasion d'une prise en charge par des fonctionnaires ou des personnes extérieures au comité paritaire, parfois pour de très longues périodes, les choses tendent à rentrer dans l'ordre. Comme « par enchantement », la situation financière du comité se rétablit, les réclamations des salariés trouvent satisfaction ou sont acheminées devant les tribunaux compétents, la confiance revient. Et on remet les pouvoirs entre les mains du Comité...

Il y aura lieu dans le dernier chapitre de cette étude de discuter, le cas échéant, des voies et moyens les plus appropriés pour sortir de cette impasse.

Conclusion

Sans avoir la prétention de croire que cet état de situation soit absolument complet, il présente un tour d'horizon suffisamment grand pour qu'on puisse se faire une idée plus précise de la place effective du régime des décrets au Québec.

Et s'il fallait ne tirer qu'une seule conclusion, elle serait la suivante : ce portrait confirme, si besoin était, la marginalité de plus en plus grande de ce régime par rapport au système québécois de relations du travail malgré les efforts de certains qui s'acharnent à ne pas le laisser mourir.

Pendant que le législateur portait son attention sur la modernisation des autres lois du travail : *Code du travail, Loi sur la santé et la sécurité du travail, Loi sur les normes du travail,* le « monde » des comités paritaires était laissé pour compte. Il continuait de tourner sur lui-même, se débattant dans des querelles de champ d'application souvent coûteuses et parfois stériles, s'ingéniant à trouver des moyens pour contourner la règle désuète d'un jeton de présence demeuré à 5 $, impuissant à résoudre ses conflits internes dont les plus graves conduiront à des commissions d'enquête et des mises en tutelle.

---

[50] DUBÉ, GENEST et HAMELIN, loc. cit. page 18.

Au cours de cette immense effort législatif qu'a connu le Québec en matière de droit du travail depuis 1964, personne ne semble s'être soucié de la question de l'harmonisation de nos lois du travail dans un ensemble qui se veuille à la fois le plus cohérent et le plus fonctionnel possible. Ou plutôt, si. En effet, suite au rapport Gérin de 1964, le Conseil supérieur du travail, dans un document de juin 1966[51] qui, à notre connaissance, n'a jamais été rendu public, faisait au gouvernement des propositions précises en vue d'une harmonisation des divers modes de détermination des conditions de travail.

Même s'ils divergeaient d'opinion sur les modalités, employeurs et syndicats faisaient cette fois l'unanimité autour de certains principes, et notamment :

1- La nécessité d'un système intégré de réglementation des conditions de travail ;

2- La participation des parties à tous les niveaux ;

3- Le caractère public des procédures d'extension ;

4- L'obligation pour le ministre de motiver ses décisions ;

5- Des champs d'application reposant sur des « divisions économiques officielles » ;

6- Le développement d'un service d'inspection du travail relevant du ministère du travail ;

7- L'identification claire des parties représentatives ;

8- L'impossibilité de modifier par décret les conventions collectives particulières existantes[52].

Faut-il en trouver l'explication dans le fait que ce rapport fut déposé au moment du changement de gouvernement survenu en ce mois de juin 1966 ? Toujours est-il qu'aucune suite ne fut jamais donnée à ces recommandations.

Et depuis lors, le régime des décrets continue de fonctionner, bon an mal an, comme dans les années '30 privé cependant des pouvoirs considérables dont il disposait en matière de formation et de qualification professionnelles, ce qui conférait à la profession un certain contrôle sur l'accès au marché du travail par l'émission des cartes de compétences.

Cette marginalisation progressive semble inquiéter bien peu de gens.

Quand on considère l'attitude des acteurs sociaux aujourd'hui, telle qu'elle peut se refléter dans les mémoires soumis à la Commission consultative sur le travail ou lors des audiences publiques, elle confirme le caractère de « vase clos » dans lequel fonctionne ce système.

Les seuls qui s'« agitent », qui semblent chercher désespéremment à « sauver le bateau » devant la « menace » d'envahissement total par la *Loi sur les normes du travail*, sont ceux qui « vivent » du système des décrets et en particulier les gens des comités paritaires eux-mêmes. En effet, il est étonnant de constater combien peu de « parties contractantes » ont produit des mémoires ou ont demandé à être entendues par la Commission. S'il est vrai que l'Association des directeurs généraux de comités paritaires dit avoir l'appui d'un certain nombre de parties contractantes, il n'en demeure pas moins que la plupart des premiers « bénéficiaires » du régime, employeurs et syndicats, étaient absents.

Lorsqu'on passe à un autre niveau, celui des grandes organisations patronales et syndicales, on a l'impression d'un certain embarras paraissant résulter d'une connaissance mitigée de cette mécanique complexe fonctionnant en vase clos. Si certains « osent » se prononcer franchement contre le régime, les autres paraissent davantage tolérants et surtout « attentistes », préoccupés qu'ils sont par des problèmes qu'ils jugent, sans doute à bon droit, plus urgents.

Il ressort en effet d'un certain nombre de mémoires soumis, surtout par des employeurs, à la Commission consultative sur le travail, qu'on pourrait désormais se passer fort bien de la *Loi des décrets de convention collective*, la *Loi sur les normes du travail* apportant aux non-syndiqués une protection largement suffisante et souvent supérieure à celle des décrets.

On sent bien que la *Loi des décrets de convention collective* a un avenir limité si rien n'est fait. La C.S.D. le dira clairement dans son mémoire à la Commission.

C'est donc dans les mois, pour ne pas dire les années, qui suivirent l'adoption de la *Loi sur les normes du travail* qu'apparaissent des tendances nouvelles eu égard à la conception du régime. Deux courants, émanant tous les deux du « monde » des décrets et qui se distinguent à peine par des nuances mais souvent se recoupent l'un l'autre, émergent du débat et expriment la recherche d'un avenir à la *Loi des décrets de convention collective*.

D'une part, les tenants de la concertation qui veulent faire de cette loi la base d'un régime de concertation so-

---

(51) Rapport sur les systèmes de réglementation des conditions de travail au Québec, Conseil supérieur du travail, Québec, juin 1966, 110 pages plus annexes.

(52) Ibidem, pages 17 à 20.

ciale à « l'européenne » avec négociation par branche d'activité, valorisation du paritarisme, extension des pouvoirs des comités paritaires, élargissement de la formule à des domaines autres que les strictes « conditions de travail » au sens traditionnel du terme pour englober une multitude de services aux parties, le tout en opposition au régime d'affrontement défini au *Code du travail*. Gérard Latulippe et Kevin O'Farell se feront parmi d'autres les porte-parole de cette conception[53]. Ils seront suivis par plusieurs qui reprendront ces thèmes dans leurs mémoires au ministre du travail en 1983 et 1984.

D'autre part, ceux qui entendent se prémunir directement contre la concurrence que leur fait la *Loi sur les normes du travail* préconisent une transposition des normes minimales dans la *Loi des décrets de convention collective* et un renforcement des pouvoirs d'enquête des comités paritaires. On retrouvera cette conception aussi dans plusieurs mémoires soumis au ministre en 1983 et 1984.

Et, dans la mesure où cela peut être un indicateur de la conception que se font les instances politiques du régime des décrets ou de l'importance qu'elles lui accordent, on verra passer les effectifs du service des décrets au ministère du travail de plus d'une trentaine de personnes au tournant de la décennie '70 à cinq ou six aujourd'hui. Peut-être Dubé, Genest et Hamelin avaient-ils cette réalité présente à l'esprit lorsqu'en 1978, dans l'étude qu'ils ont produite à la demande du ministre du travail de l'époque, ils écrivaient : « Comme autre cause immédiate de la baisse d'intérêt de la *Loi des décrets de convention collective*, il nous faut mentionner l'attitude du ministère du travail et de la main d'oeuvre à l'égard de cette dernière. C'est en effet la perception générale que l'attitude du ministère, des ministres les uns après les autres, en est une de désintéressement pure et simple. Les décrets, ça existe, il faudrait bien s'en occuper, mais on ne sait trop comment »[54].

Est-ce-à-dire qu'il ne reste plus qu'à abolir ce régime « vétuste », d'« un autre âge », d'« inspiration corporatiste » ?

La question n'est pas si simple et avant de se prononcer là-dessus il vaudrait mieux, au préalable, examiner quelques autres aspects du régime notamment l'impact économique et institutionnel des décrets.

---

(53) LATULIPPE, G.-P. et O'FARELL, K., « Le comité paritaire : anachronisme ou formule d'avenir », in RELATIONS INDUSTRIELLES, Vol. 37, No 4, 1982, pages 634 à 654.

(54) DUBÉ, GENEST et HAMELIN, loc. cit. page 8.

Chapitre III
L'expérience de l'application des décrets

L'expérience de l'application du régime des décrets soulève bien des questions au niveau de leur impact aussi bien économique que social ou institutionnel.

Au plan économique, on a pu prendre connaissance des thèses contradictoires sur l'impact bénéfique ou préjudiciable qu'auraient les décrets ou certains d'entre eux sur la compétitivité des entreprises québécoises et leur survie ou quant à leurs effets sur les conditions de travail, notamment les salaires, des travailleurs et travailleuses québécois(e)s. Qu'il suffise de mentionner parmi d'autres les études de Jean Baril du Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail, au ministère du travail[1], celles de Gérard Hébert de l'École des relations industrielles de l'Université de Montréal sur six secteurs d'activité et déposées devant la Commission consultative sur le travail à l'appui du mémoire de l'Association des directeurs généraux de comités paritaires[2], celle de S.E.C.O.R. inc. effectuée pour un groupe de fabricants de meubles[3], celle du comité paritaire du meuble en réponse à la précédente[4] de même qu'un certain nombre d'autres réalisées à l'occasion de Conférences socio-économiques et dont on trouvera la liste dans les notes de l'Annexe A aux présentes.

Toutes ces études, on s'en doute bien, ne conduisent pas forcément aux mêmes conclusions, certaines d'entre elles soulevant de sérieuses questions quant à leur valeur méthodologique.

Au-delà des questions relatives à la compétitivité, se pose également celle de l'impact réel des décrets sur les conditions de travail, notamment les salaires, par rapport à ce qu'elles seraient si elles avaient été déterminées par le jeu des « libres » forces du marché ou encore par voie de négociations collectives.

Comme la présente étude est consacrée à l'examen du régime des décrets selon une approche plutôt systémique, mettant davantage l'accent sur les institutions, le lecteur pourra se référer aux études produites pour la Commission consultative sur la travail sur les aspects économiques des décrets par M. André Cournoyer, économiste et professeur à l'U.Q.A.M.[5].

---

(1) BARIL Jean et ST-LAURENT Richard, « Effets des décrets de convention collective sur les salaires », in LE MARCHÉ DU TRAVAIL, Vol. 4, No 6, 1983, pages 51 à 58 et BARIL Jean et ST-LAURENT Richard, COMPARAISON SALARIALE ENTRE LES EMPLOYÉS À LA PRODUCTION ASSUJETTIS À DES DÉCRETS ET LES EMPLOYÉS À LA PRODUCTION NON ASSUJETTIS À DES DÉCRETS, Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail, Ministère du travail, Québec, mars 1983, 36 pages (miméo).

(2) HÉBERT, Gérard et OUELLET, Robert, L'IMPACT ÉCONOMIQUE DE L'EXTENSION JURIDIQUE DES CONVENTIONS COLLECTIVES DANS LES SERVICES DE L'AUTOMOBILE, août 1984, 63 pages plus annexes (miméo) ; HÉBERT, Gérard, L'IMPACT ÉCONOMIQUE DE L'EXTENSION JURIDIQUE DES CONVENTIONS COLLECTIVES DANS L'INDUSTRIE DU BOIS OUVRÉ, novembre 1984, 63 pages plus annexes (miméo) ; HÉBERT, Gérard, L'IMPACT ÉCONOMIQUE DE L'EXTENSION JURIDIQUE DES CONVENTIONS COLLECTIVES DANS L'INDUSTRIE DU CAMIONNAGE, RÉGION DE MONTRÉAL, septembre 1984, 45 pages plus annexes (miméo) ; HÉBERT, Gérard, L'IMPACT ÉCONOMIQUE DE L'EXTENSION JURIDIQUE DES CONVENTIONS COLLECTIVES DANS L'INDUSTRIE DU VÊTEMENT POUR DAMES, août 1984, 71 pages plus annexes (miméo) ; HÉBERT, Gérard, L'IMPACT ÉCONOMIQUE DE L'EXTENSION JURIDIQUE DES CONVENTIONS COLLECTIVES DANS L'INDUSTRIE DU VÊTEMENT POUR HOMMES, août 1984, 69 pages plus annexes (miméo) ; HÉBERT, Gérard, L'IMPACT ÉCONOMIQUE DE L'EXTENSION JURIDIQUE DES CONVENTIONS COLLECTIVES DANS LES AGENCES DE SÉCURITÉ, octobre 1984, 45 pages plus annexes (miméo) ; HÉBERT, Gérard, L'IMPACT ÉCONOMIQUE DU RÉGIME DES DÉCRETS DE CONVENTION COLLECTIVE, Conclusion d'une étude de six industries : agents de sécurité, automobile (service), bois ouvré, camionnage, vêtements pour dames, vêtements pour hommes, École de relations industrielles, Université de Montréal, novembre 1984, 10 pages.

(3) Groupe d'entreprises de l'industrie du meuble de maison, MÉMOIRE SUR LE DÉCRET TENANT LIEU DE CONVENTION COLLECTIVE DANS L'INDUSTRIE DU MEUBLE DE MAISON, préparé par SECOR INC., septembre 1984, 27 pages.

(4) Comité paritaire du meuble, COMMENTAIRES SUR LE MÉMOIRE PRÉSENTÉ PAR SECOR INC. POUR UN GROUPE D'ENTREPRISES DE L'INDUSTRIE DU MEUBLE, 1984, 15 pages plus annexes.

(5) COURNOYER, André, L'IMPACT ÉCONOMIQUE DE LA LDCC DANS LES INDUSTRIES DE SERVICES SUIVANTES : SERVICES DE L'AUTOMOBILE, AGENCES DE SÉCURITÉ, CAMIONNAGE LOCAL À MONTRÉAL, (Examen des travaux effectués par, ou sous la direction du professeur Gérard Hébert.) Commission consultative sur le travail, avril 1985, 15 pages plus annexes ; COURNOYER, André, L'IMPACT ÉCONOMIQUE DE LA LDCC DANS L'INDUSTRIE DU BOIS OUVRÉ, (Examen du travail effectué par le professeur Gérard Hébert.) Commission consultative sur le travail, avril 1985, 14 pages plus annexes ; COURNOYER, André, L'IMPACT ÉCONOMIQUE DE LA LDCC DANS LES INDUSTRIES SUIVANTES : VÊTEMENTS POUR DAMES ET VÊTEMENTS POUR HOMMES, (Examen du travail effectué par le professeur Gérard Hébert.) Commission consultative sur le travail, mai 1985, 19 pages plus annexes. COURNOYER, André, L'IMPACT ÉCONOMIQUE DE LA LDCC DANS L'INDUSTRIE DU MEUBLE, Commission consultative sur le travail, juin 1985, 13 pages plus annexes ; COURNOYER, André, L'IMPACT ÉCONOMIQUE DE LA LDCC DANS LES INDUSTRIES DE SERVICE SUIVANTES : Entretien d'édifices publics à Montréal, COIFFURE POUR HOMMES À MONTRÉAL, Commission consultative sur le travail, juin 1985, 10 pages plus annexes. COURNOYER, André, L'IMPACT ÉCONOMIQUE DE LA LDCC DANS LES SECTEURS SUIVANTS :

On pourra également prendre connaissance à l'Annexe A du présent rapport d'une réflexion théorique complétée par une analyse des études empiriques les plus récentes sur la question. Ce texte réalisé pour la Commission consultative a été préparé et rédigé par M. Guy Bellemare, gradué en relations industrielles de l'Université Laval.

Si on se réfère aux textes de MM. Cournoyer et Bellemare, il semble bien qu'il ne faille pas accorder au régime des décrets une importance économique qu'il n'a pas en terme d'impact réel.

Selon les études de M. Cournoyer, non seulement le régime des décrets n'a guère d'impact sur la compétitivité des entreprises québécoises mais il en aurait même assez peu sur la détermination des conditions effectives de travail elles-mêmes, du moins dans certains secteurs.

Quant à Guy Bellemare, il considère plutôt qu'on ne peut réellement conclure en des effets positifs ou négatifs des décrets sur les branches d'activité qui y sont assujetties. Bellemare constate en effet, à la lecture de l'ensemble des études sur la question, que seules quelques variables ont fait l'objet d'analyses un peu poussées notamment : les salaires, et à l'occasion la productivité par travailleur ou selon la valeur ajoutée. Il fait observer qu'aucune analyse multivariée n'a encore été réalisée. Une telle analyse permettrait de contrôler tout un ensemble de variables jugées pertinentes et pourrait autoriser une conclusion présentant des garanties suffisantes de validité sur la question. Or, cette analyse reste à faire.

Le présent chapitre s'attachera donc à examiner l'expérience du régime des décrets sous deux aspects : son impact sur la syndicalisation et l'efficacité des comités paritaires comme moyen de contrôle et de surveillance.

Cependant, il convient auparavant de tracer un portrait statistique du régime des décrets afin de se faire une idée la plus précise possible des clientèles couvertes et de l'évolution qu'a connu cette couverture au cours des dernières années. Ces données pourront utilement servir à qualifier la place des décrets et fournir une toile de fond pour l'examen de l'impact du régime.

A– La clientèle du régime

Au début du premier chapitre, dans la section consacrée à l'historique, nous avons pu évoquer rapidement, notamment aux pages 8 et suivantes, l'évolution du régime des décrets en fonction de l'adoption de nouvelles lois du travail, en particulier celles de 1944, 1968 et 1969. La présente section permettra d'observer les variations qui se sont produites en termes quantitatifs aussi bien au niveau des décrets eux-mêmes qu'à celui des employeurs ou des salariés assujettis (*). De plus, il est apparu intéressant de présenter le nombre de salariés couverts par décret en regard du nombre de travailleurs syndiqués au Québec. À noter qu'il ne s'agit pas de tenter de mesurer l'impact de la *Loi des décrets de convention collective* sur la syndicalisation, question qui sera étudiée dans la section suivante, mais simplement de situer la place relative des décrets comme mode de déterminaion des conditions de travail.

1– Le nombre d'assujettis au régime

Il y a lieu d'examiner d'abord l'évolution de la situation pour l'ensemble des décrets et ensuite par secteur d'activité.

a) Pour l'ensemble des décrets

Les données recueillies pour l'ensemble sont rapportées dans le tableau 3.1 lequel appelle quelques remarques d'ordre méthodologique :

1– Comme le lecteur pourra l'observer, les sources d'où ces données ont pu être tirées sont très diversifiées et leur fiabilité peut varier quelque peu selon la source utilisée.

FOURRURE AU DÉTAIL, FOURURE AU GROS, Commission consultative sur le travail, juin 1985, 7 pages plus annexes ; COURNOYER, André, L'IMPACT ÉCONOMIQUE DE LA LDCC DANS LES INDUSTRIES MANUFACTURIÈRES SUIVANTES : CERCUEILS, PRODUITS EN PAPIER ET CARTONS ONDULÉS, BOÎTES DE CARTON, Commission consultative sur le travail, juin 1985, 16 pages plus annexes. COURNOYER, André, L'IMPACT ÉCONOMIQUE DE LA LDCC DANS LES INDUSTRIES SUIVANTES : SAC À MAIN, CHAPELLERIE MASCULINE, CHAPELLERIE FÉMININE, CHEMISE, GANT DE CUIR, Commission consultative sur le travail, juin 1985, 14 pages plus annexes. COURNOYER, André, L'IMPACT ÉCONOMIQUE DE LA LDCC DANS LES INDUSTRIES SUIVANTES : VERRE PLAT, MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION, Commission consultative sur le travail, juin 1985, 12 pages plus annexes. COURNOYER, André, L'IMPACT ÉCONOMIQUE DE LA LDCC SUR LES INDUSTRIES QUI Y SONT ASSUJETTIES : SYNTHÈSE ET CONCLUSIONS GÉNÉRALES, Commission consultative sur le travail, juin 1985, 10 pages.

(*) Pour les fins de cette section, le terme « salariés » inclut également les apprentis.

2– Les données ne sont pas disponibles pour chacune des cinquante années du régime.

3– Le mode de compilation a varié au cours des ans. C'est ainsi, par exemple, que les rapports du ministère font parfois une distinction entre la notion d'établissement et celle d'employeur alors que pour d'autres années on présente des données sous le titre global d'employeurs assujettis. De même, pour certaines années on a des données distinctes pour les apprentis, les artisans et ceux qu'on appelle les ouvriers qualifiés alors que pour d'autres années, on utilise la catégorie « salariés » seulement. Pour les fins de la présente étude, nous avons retenu les seuls chiffres fournis pour les catégories qui nous paraissaient les plus larges et les plus comparables, soient celles d'« employeurs » et de « salariés ».

4– En dépit de ces quelques problèmes susceptibles d'affecter quelque peu la fiabilité des résultats, il demeure que sur une aussi longue période, les écarts observés sont à ce point grands qu'ils permettent au moins de dégager une tendance générale pour l'ensemble des décrets.

À cet égard, le tableau 3.1 permet de constater que le nombre de décrets s'est accru très rapidement dans les premières années, soit de 1934 à 1940, pour atteindre un plateau qui se situera autour de 100 (avec un maximum de 106) et qui s'étendra sur près de 30 ans (jusqu'en 1969) pour connaître une chute rapide avec l'adoption de la *Loi sur les relations de travail dans l'industrie de la construction* (1968) et de la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre* (1969). À noter que les diminutions des deux dernières années (1982 et 1983) s'expliquent en partie, selon le rapport annuel du ministère, par des regroupements de décrets et de comités paritaires.

TABLEAU 3.1

Décrets, employeurs et salariés assujettis

Évolution quantitative des origines à nos jours en regard de la population syndiquée

Année	Décrets	Assujettis		Travailleurs syndiqués au Québec	% de pop. act.
		Employeurs	Salariés		
1911				13 868[1]	
—					
1920				61 097	
—					
1934	18[5]		100 000[5]	53 798	
1935	40[5]			51 290	
—					
1939	39[6]			104 806	
1940	103[6]			114 707	
1941	84[5]	17 000[5]	130 000[5]	121 280	
1942	87[6]			151 605	
1943	99[6]	19 634[6]	115 979[6]	188 714	
1944				175 913	
1945				171 203	
1949				236 399[2]	
1950	100[5]	18 000[5]	200 000[5]		
1951	96	21 000	220 000	239 800	
—					
1961	102[5]	33 000[5]	250 000[5]	353 300	
—					
1966	106[7]		266 540[7]	514 600	
—					
1969	100[7]		206 857[7]	606 410	
1970	75[7]	17 000[7]	140 962[8]	587 223	
—					
1975	55[7]		145 612[7]	846 139[3]	
1976	54[7]		149 014[7]	846 619	32,6[3]
1977	53[7]		137 529[7]	850 750	31,2
1978	51[7]	19 719[9]	168 241[9]	815 882	
1979	51[7]	21 892[10]	141 661[10]	868 660	29,5
1980	52[7]	21 225[10]	142 107[10]	838 660[4]	29,6[4]
1981	53[7]	22 034[10]	150 353[10]	880 199	30,4
1982	49[10]	28 842[10]	112 639[10]	830 003[11]	28,7
1983	44[10]	18 593[10]	143 111[10]	852 517[12]	28,2
1984	41[13]	18 007[13]	141 359[13]	832 175	26,5

Sources : Compte tenu de la diversité des sources, les notes pertinentes ont été regroupées ci-contre.

Références au tableau :

1) Jusqu'à 1970 les données sur le nombre de travailleurs syndiqués sont tirées de : DION, Gérard, DICTIONNAIRE CANADIEN DES RELATIONS DU TRAVAIL, P.U.L. Québec, 1976, pages 654 et 655. (Les données sont tirées de ORGANISATIONS DES TRAVAILLEURS AU CANADA, Publication annuelle du ministère du Travail, Ottawa).

2) Jusqu'en 1949, inclusivement les effectifs sont rapportés tels qu'au 31 décembre, à partir de 1950, la date de référence est reportée au 1er janvier 1951.

3) Pour la période s'étendant de 1975 à 1979, les données ici rapportées sur le nombre de travailleurs syndiqués sont celles utilisées par RONDEAU, Claude et BÉLANGER, Jacques pour « Le syndicalisme dans l'entreprise : tendances récentes et analyse », in LA SYNDICALISATION DANS LE SECTEUR PRIVÉ AU QUÉBEC, Rapport du XXXVIIIe Congrès des relations industrielles, P.U.L., Québec, 1983, page 19.(Les auteurs ont utilisé les données colligées en vertu de la Loi canadienne sur les déclarations des corporations et des syndicats ouvriers et publiées dans Statistique Canada, cat. No 71-202).

4) À partir de 1980, les données sur le nombre de travailleurs syndiqués sont tirées de LE MARCHÉ DU TRAVAIL, ministère du Travail, Québec, janvier 1984, p. 61.

5) Tirées de HÉBERT, Gérard, « La loi des décrets de convention collective : 50 ans d'histoire », 14e COLLOQUE DES RELATIONS INDUSTRIELLES, U. de M., 1983, pages 85-86 et 91-92.

6) CHARTIER, Roger, « La Seconde Guerre mondiale, le Conseil supérieur du travail et les lois ouvrières de 1944 », in RELATIONS INDUSTRIELLES, Vol. 18, pages 346 et 360.

7) ST-LAURENT, Richard, « La syndicalisation dans les secteurs à décrets de convention collective », in LE MARCHÉ DU TRAVAIL, Québec, Vol. 6, No 6, 1983, page 57.

8) Selon Richard St-Laurent (loc. cit.) et Gérard Hébert (loc. cit.) l'adoption de la *Loi sur les relations de travail dans l'industrie de la construction* entraîne la disparition de 20 décrets et le retrait de 90 838 travailleurs du champ de la Loi des décrets.

9) RAPPORT ANNUEL 1982-1983, ministère du Travail, Québec, page 35. (Les données ont été fournies par les comités paritaires eux-mêmes).

10) RAPPORT ANNUEL 1983-1984, ministère du Travail, Québec, 1984, page 38. (Même source d'origine des données).

11) La diminution observée dans le nombre des décrets s'explique en partie par le regroupement de certains décrets et des comités paritaires selon une politique du ministère en ce sens.

12) La hausse observée dans le nombre de salariés assujettis s'explique par la remise en vigueur du décret du meuble (abrogé en 1982) et l'assujettissement de la fabrication du « jeans » au décret de la confection pour hommes.

13) RAPPORT ANNUEL 1984-1985, ministère du Travail, Québec, 1985, page 39.

Quant au nombre d'employeurs, encore que les données à cet égard paraissent peu fiables à cause des variations dans les notions d'établissement, d'entreprise et d'employeur, il paraît demeurer relativement stable bien qu'après la chute entraînée par le retrait du secteur de la construction en 1969, les sommets des années précédentes ne seront plus jamais atteints.

Mais les données les plus significatives et les plus intéressantes sont celles qui concernent les salariés assujettis en regard du nombre de travailleurs syndiqués au Québec. À cet égard, le tableau 3.1 fait voir que le nombre de travailleurs syndiqués connaît une progression relativement lente jusqu'à l'adoption de la *Loi des relations ouvrières en 1944*. La syndicalisation paraît ensuite connaître une certaine accélération et un accroissement notable avec l'inclusion des fonctionnaires et la généralisation de la syndicalisation dans le secteur parapublic à partir de 1964 et 1965.

Quant au nombre de salariés assujettis aux décrets, on voit qu'il fut important dès le point de départ. En fait, le nombre d'assujettis aujourd'hui n'est guère plus important que celui des années '30 à '40. Sans doute, peut-on expliquer en partie par l'adoption de la *Loi de l'aide à l'apprentissage*, qui donnait en 1945 un important pouvoir d'intervention aux comités paritaires en matière de qualification professionnelle, la hausse importante du nombre des assujettis en dépit du fait que la *Loi des relations ouvrières* de 1944 venait faciliter la syndicalisation et ouvrait une autre voie de détermination des conditions de travail.

Ce qui est intéressant à observer, c'est qu'au début de cette période de cinquante ans le rapport entre le nombre de travailleurs assujettis à des décrets et le nombre de travailleurs syndiqués était de 2 pour 1, alors qu'après l'adoption de la *Loi des relations ouvrières*, il devint 1 pour 1 (à peu de choses près). Il sera de 1 pour 2 lorsque le régime des décrets atteindra son apogée en 1966 pour n'être plus que de 1 pour 6 en 1983.

Cela confirme, ainsi que plusieurs auteurs l'ont déjà expliqué[6], que dans les premières années la *Loi des décrets de convention collective* a connu un succès important étant donné qu'elle constituait à cette époque le seul cadre juridique susceptible d'assurer des relations du travail stables. Mais ces données confirment également la marginalisation rapide de ce régime depuis une vingtaine d'années.

Par ailleurs, la mise en rapport du nombre d'assujettis avec le nombre d'employeurs montre bien qu'il s'agit d'un régime qui est celui de la PME. En effet, le nombre moyen de salariés assujettis par employeur se maintient aux environs de 8 (à l'exception de certaines années de la décennie '50 où il atteint les 10 et 12).

Il faut cependant prendre ici en considération le fait que ces rapports, en termes de moyennes, sont sensiblement affectés par les données relatives au secteur de la coiffure où il y a presque autant de salariés que d'artisans et guère plus d'un salarié par employeur en moyenne[7].

b) Selon les secteurs d'activité

Le ministère a pris l'habitude de présenter les données en les regroupant en fonction de cinq grands secteurs soit la coiffure, l'automobile, les industries diverses (ensemble assez disparate incluant aussi bien le meuble et le bois ouvré, le cercueil que le verre plat, la boîte de carton, les matériaux de construction, ce qui commande une certaine prudence dans l'appréciation des données notamment en raison du fait que certains décrets sont disparus du secteur alors que d'autres industries sont venues s'ajouter), les services (incluant les agences de sécurité, les musiciens, l'entretien des édifices publics, etc.) et le vêtement (où, là aussi, des décrets ont été abrogés au cours des ans : v.g. gant de cuir, tannerie, chaussure alors que d'autres ont fait l'objet de fusions, v.g. robe et confection pour dames).

Les données ici présentées couvrent un plus petit nombre d'années que les précédentes et proviennent toutes de la même source, soit le Service des décrets du ministère. Nous les avons puisées soit dans la revue *Le Marché du travail* [8] soit dans les rapports annuels du Ministère[9].

---

(6) Voir par exemple : DUBÉ, Jean-Louis, « Le régime général d'extension juridique des conventions collectives », in REVUE DE DROIT, Université de Sherbrooke, Vol. 7, No 1, 1976, pages 149 à 270 ou HÉBERT, Gérard, « La Loi sur les décrets de convention collective : cinquante ans d'histoire » in 14e COLLOQUE DES RELATIONS INDUSTRIELLES, Université de Montréal, 1983, pages 81 à 135.

(7) Voir rapports annuels du ministère du Travail, 1982-1983, page 35 et 1983-1984 page 38.

(8) LE MARCHÉ DU TRAVAIL, ministère du Travail, Québec, janvier 1984, p. 61.

(9) Rapports annuels du ministère du Travail, Québec, 1982-1983 et 1983-1984.

Elles apparaissent aux tableaux 3.2 et 3.3 relatifs aux nombres de salariés et d'établissements respectivement.

Du côté « salariés », le tableau 3.2 fait voir une situation relativement stable depuis dix ans dans le secteur de la coiffure où se retrouve le plus petit nombre d'assujettis. Le secteur de l'automobile est également relativement stable, aux environs de 39 000 travailleurs assujettis, jusqu'en 1980 où s'amorce une baisse de quelques 3 000 travailleurs. Les statistiques sur les industries diverses montrent la chute occasionnée par le retrait du décret du meuble en 1982 et une relative stabilité quant au reste.

Par contre les services sont en hausse, le nombre de travailleurs assujettis triplant en moins de 10 ans, passant de 10 438 en 1975 pour atteindre 33 326 en 1984-1985, avec l'apparition de nouveaux décrets couvrant les secteurs de l'entretien des édifices publics (1969-Québec et 1975-Montréal), les musiciens de Montréal (1975), l'équipement pétrolier (1976), les éboueurs (1980-Montréal) et les agents de sécurité (1980-Montréal et Québec)[10].

TABLEAU 3.2

Nombre de salariés[1] assujettis à des décrets par secteur d'activité de 1975 à 1984

Année	Auto.	Coiffure	Ind. div.	Services	Vêtement	Total
1966						266 540
1969						206 857
1970						140 962
1975	41 861	6 706	30 594	10 438	56 011	145 612
1976	43 424	6 136	33 127	17 407	48 920	149 014
1977	39 320	4 512	28 546	18 249	46 902	137 529
1978	38 907	4 902	29 070	17 755	61 338	151 972
1979	36 880	5 961	29 200	20 719	48 941	141 661
1980	39 303[2]	7 184[2]	28 378	23 125[2]	44 117[2]	142 107
1981	36 924[2]	6 200	30 801	32 269	44 159[2]	150 353[2]
1982	33 063	4 843	12 683	28 576	33 474	112 639
1983	36 954[2]	5 480	31 444[2]	31 885	37 348	143 111[2]
1984	39 954[2]	5 965	30 267[2]	33 326	36 847	141 359[2]

1. Nombre total de salariés qualifiés et d'apprentis.

2. Chiffre englobant des salariés autres que des salariés qualifiés et des apprentis.

Note : Dans les rapports annuels eux-mêmes, on trouvera des statistiques ventilées selon le nombre d'apprentis et de salariés qualifiés.

Sources : ST-LAURENT, Richard, « La syndicalisation dans les secteurs à décrets de convention collective », in LE MARCHÉ DU TRAVAIL, Vol. 4, No 6, 1983, page 57 et rapports annuels du ministère du Travail 1982-1983, 1983-1984 et 1984-1985.

(10) HÉBERT, G., loc. cit. pages 95 et 96.

TABLEAU 3.3

Nombre d'établissements et d'artisans[1] assujettis à des décrets par secteur d'activité de 1978 à 1984

Année	Auto.	Coiffure	Ind. div.	Services	Vêtement	Total
1978	8 912	3 741	2 787	2 034	2 245	19 719
	4 056	*2 637*	*392*	*1 075*	*109*	*8 269*
1979	8 995	4 981	3 568	2 275	2 073	21 892
	4 462	*3 237*	*1 037*	*1 034*	*103*	*9 873*
1980	9 032	5 150	2 779	2 316	1 948	21 225
	5 091	*3 152*	*954*	*1 030*	*102*	*10 329*
1981	8 901	5 159	3 189	2 768	2 017	22 034
	5 223	*3 477*	*961*	*777*	*149*	*10 587*
1982	8 469	5 439	2 307	2 730	1 897	20 842
	5 282	*3 350*	*918*	*941*	*183*	*10 674*
1983	8 602[2]	2 259[2]	3 037	2 977	1 718	18 593[2]
	4 455	*3 323*	*910*	*927*	*101*	*9 716*
1984	8 024	2 395	2 897	2 839	1 852	18 007
	4 037	*3 942*	*805*	*916*	*128*	*9 828*

1. Nombre d'établissements en caractère élite, nombre d'artisans en italiques.
2. En 1983, le Ministère donne le nombre d'employeurs plutôt que le nombre d'établissements.

Sources : Rapports annuels du ministère du Travail 1982-1983, 1983-1984 et 1984-1985.

Enfin, le secteur du vêtement est en baisse marquée passant d'un sommet de 61 338 en 1978 à 36 847 en 1984-1985 après avoir connu un plancher de 33 474 en 1982-1983. Sans doute faut-il y voir un effet de la situation économique dans ce secteur.

En conclusion

Malgré les diminutions observées dans l'ensemble, la reprise est manifeste dans le secteur des services. Sans l'apparition relativement récente des décrets dans ce secteur, c'était sans doute la disparition de l'extension juridique dans les services et une marginalisation encore plus accentuée de l'ensemble du régime.

2– Les modifications récentes dans les clientèles

Au plan juridique, le régime des décrets n'a guère bougé depuis cinquante ans si ce n'est ce petit train de modifications à caractère technique apporté par le projet de loi 11 en décembre 1984.

Eu égard à la place relative du régime, c'est la régression en termes d'entreprises et de salariés assujettis durant toute la décennie '60 puis une certaine stabilisation, un plafonnement aux environs de 140 000 salariés assujettis.

Au niveau du fonctionnement, peu de changements non plus, le système donnant l'impression de tourner en vase clos avec sensiblement sa « clientèle d'habitués », ses ratées occasionnelles donnant lieu à des commissions d'enquête et mises en tutelle, poursuivant son petit bonhomme de chemin en marge des deux grandes lois de base caractérisant le régime québécois de relations du travail, soit la *Loi sur les normes du travail* et le *Code du travail.*

À y regarder de plus près cependant, on se rend compte que la réalité de ce régime n'est pas si stable que cela, qu'il s'y opère à tout le moins des déplacements de clientèles, qu'il y existe une certaine mouvance.

Il semble y avoir en effet ce qu'on pourrait appeler des tendances nouvelles.

À cet égard depuis une dizaine d'années ou un peu plus, on observe des changements relativement importants en termes de secteurs couverts et en termes de représentation syndicale.

a) Les secteurs d'activité

Concentré à l'origine dans des industries de métier ou apparentées (imprimerie, coiffure, chaussure, construction, meuble, vêtement, automobile), le régime des décrets a gagné peu à peu d'autres secteurs à forte concurrence dans l'industrie manufacturière (bois ouvré, boîte

de carton, métallurgie, etc.) et dans le commerce, en particulier celui de l'alimentation en gros et au détail.

Après la disparition du décret de la chaussure (pratiquement avec celle de l'industrie elle-même), ce fut celle de tout le secteur de la construction pour les raisons que l'on sait, puis des débardeurs. Ensuite, ce furent pratiquement tous les décrets du commerce et en particulier dans l'alimentation où le principal intérêt des parties pour le régime des décrets résidait dans la possibilité d'utiliser celui-ci pour réglementer les heures d'ouverture et de fermeture des magasins. Dès que cette possibilité fut supprimée par l'adoption en 1969 de la *Loi des heures d'affaires des établissements commerciaux*, le secteur de l'alimentation passa progressivement à un régime d'ordonnances en vertu de la *Loi du salaire minimum* remplacée en 1979 par la *Loi sur les normes du travail.*

Quelques autres décrets, notamment dans la coiffure, l'imprimerie, la literie et le rembourrage furent par la suite abrogés(11).

Quant au reste ce fut une relative stabilité qui aurait consacré une chute encore plus grande des clientèles du régime n'eût été d'un développement qu'on peut qualifier d'important dans le secteur des services.

En effet, mis à part les secteurs de la coiffure et de la réparation d'automobile, traditionnellement liés au modèle corporatiste, le régime des décrets n'avait guère pénétré le secteur des services jusqu'à la fin des années '60 pour se concentrer surtout, ainsi qu'il vient d'être rappelé, dans la construction, dans l'industrie manufacturière et le commerce.

Ce déplacement de l'intérêt des acteurs sociaux pour le recours à l'extension juridique des conventions collectives dans le secteur des services marque un point tournant et constitue un fait important dans l'évolution du régime des décrets au Québec.

En effet, alors que dans tous les autres secteurs c'est la stagnation relative, la régression, voire la disparition des décrets, du côté des services c'est un développement constant et quasi spectaculaire non seulement par sa nouveauté mais par le chiffre non négligeable des clientèles qu'il rejoint. On y retrouvera successivement à partir de 1969 l'entretien des édifices publics à Montréal puis à Québec rejoignant, selon les sources, entre 9 000 et 11 500 travailleurs et travailleuses, les musiciens de Montréal en 1975 pour environ 2 500 personnes couvertes, l'équipement pétrolier en 1976 avec 300, les éboueurs de Montréal en 1980 avec 700, puis les agents de sécurité à Montréal et à Québec pour, selon les sources, de 9 000 à 10 500 salariés.

Encore une fois, n'eût été de cette percée du régime dans les services, la baisse du nombre d'assujettis et la marginalisation du régime auraient été bien plus grandes encore. C'est en fait à ce développement nouveau que le régime doit sa relative stabilité.

Bien que la question n'ait pu être étudiée dans le détail malgré l'intérêt certain qu'elle comporte, on peut faire l'hypothèse que cette tendance nouvelle est due en partie au développement du secteur des services lui-même et aussi à la pénétration du syndicalisme dans ces branches d'activité, notamment chez les agents de sécurité et les personnels d'entretien des édifices publics.

À cet égard, on verra dans la prochaine section, consacrée à l'examen de l'impact du régime des décrets sur la syndicalisation, qu'en dépit d'une baisse du taux moyen de syndicalisation dans les secteurs couverts par décrets, parallèlement à la diminution de la syndicalisation remarquée pour l'ensemble de la société, on observe une hausse de la syndicalisation dans les services couverts par décrets.

b) La présence syndicale

Une autre tendance nouvelle réside dans le déplacement de la présence syndicale dans les secteurs régis par décret. Il ne s'agit pas ici, encore une fois, de tenter d'apprécier l'impact des décrets sur le taux de syndicalisation, (cela sera fait dans la section suivante) mais de constater que le rôle prépondérant dans la représentation des salariés assujettis n'est plus assuré par les mêmes syndicats.

Nous n'avons pas pu étudier les causes de ce phénomène. Qu'il suffise donc pour le moment de le décrire.

Tous les auteurs s'accordent pour souligner le rôle déterminant que la C.T.C.C.–C.S.N. a joué à l'origine du régime des décrets, non seulement pour proposer et faire les pressions pour que soit mis en place un régime d'extension juridique des conventions collectives mais aussi pour que ses syndicats affiliés se portent parties contractantes aux décrets. On sait aussi, selon tous les auteurs qui ont étudié cette époque, la réticence pour ne pas dire l'opposition que manifestaient les unions internationales à ce type de régime.

Or, un examen du tableau 3.4 portant sur la distribution des parties syndicales contractantes selon l'affilia-

(11) Pour plus de détails sur les circonstances, voir : HÉBERT, G., loc. cit. page 91 à 95.

tion permet de remarquer la place prépondérante occupée par les syndicats affiliés à la F.T.Q. par rapport aux autres centrales. Précisons tout de suite qu'il s'agit ici de syndicats ayant le statut de partie contractante à un décret ; ce qui est différent de partie signataire d'une convention collective en vertu de *Code du travail*. Les données ici présentées ne sauraient donc être considérées comme reflétant le nombre de syndicats accrédités affiliés à l'une ou l'autre centrale dans les secteurs concernés, lequel est susceptible bien évidement d'être sensiblement plus élevé. Il faut dire aussi que la scission survenue au sein de la C.S.N. en 1972 et donnant lieu à la naissance de la C.S.D. a contribué à réduire la présence de la C.S.N. dans ces secteurs. Mais cela ne suffit pas à expliquer le déplacement car la F.T.Q. regroupe à elle seule un nombre plus important de syndicats parties contractantes que les deux autres centrales réunies.

Cela n'étonne cependant pas dans la mesure où cette situation est le reflet, dans les secteurs assujettis à des décrets, de la prépondérance de la F.T.Q. dans le secteur privé en général.

TABLEAU 3.4

Distribution des parties syndicales contractantes par secteurs d'activité

Syndicat[1] :	Int.[2]	FTQ	CSN	CSD	B.F.[3]	Tea.[4]	N/D[5]	Ind.[6]
Coiffure					4		9	6
Automobile		5	3	4			9	1
Industrie	1	11	5	4		1	2	1
Services		4				4	1	2
Vêtements		2		4			5	
TOTAL	1	22	8	12	4	5	26	10

1 Les parties contractantes sont celles qui sont considérées comme étant à l'origine du décret. Le nombre de syndicats accrédités est donc susceptible d'être plus élevé.

2 International

3 Bona fide

4 Teamsters

5 Non déterminés

6 Indépendants

Source : RÉPERTOIRE DES PARTIES CONTRACTANTES AUX DÉCRETS, ministère du Travail, Service des décrets, 1984.

B– L'impact sur la syndicalisation

Le débat au sujet de l'impact du régime des décrets sur la syndicalisation est pratiquement aussi ancien que la loi elle-même et sert à alimenter aussi bien les arguments des tenants que des adversaires de l'extension.

Il ne fait pas de doute que, dès le début, la loi eut un impact positif comme l'affirme Gérard Hébert en s'appuyant sur des témoignages de source syndicale de l'époque[12].

Comme il n'y a pas d'extension sans convention, et pas de convention sans syndicat, cette loi a permis une certaine expansion du syndicalisme dans la mesure même où, en raison notamment de l'argument de concurrence, les employeurs de certaines branches d'activité acceptaient de conclure des conventions en vue de leur extension par décret.

Mais depuis lors, les positions ont changé et l'unanimité a fait long feu. Pour certains, il va de soi que la *Loi des décrets de convention collective* constitue un frein à la syndicalisation puisque les travailleurs couverts par décrets bénéficient des résultats de la négociation collective sans avoir à supporter le coût de la syndicalisation (cotisations, journées perdues en grève, etc.). En effet, pour un coût moindre (le prélèvement), ils obtiennent « du comité paritaire » (selon l'expression répandue) des conditions de travail comparables ou qu'ils croient comparables à celles qu'ils auraient s'ils étaient eux-mêmes syndiqués. À cet égard, la Loi des décrets crée au surplus une fausse impression chez ces travailleurs, car dans la réalité leurs conditions de travail et les protections dont ils jouissent ne sont nullement comparables à celles qui résultent de la « libre négociation » pratiquée par les syndicats accrédités. Pour certains d'entre eux[13], seule l'accréditation multipatronale ou sectorielle apporterait une vraie solution, mais cela est une autre question.

Pour d'autres, la *Loi des décrets de convention collective* n'est pas du tout ce frein à la syndicalisation ; elle est plutôt, à cause même du mécanisme de l'extension, celle qui permet au syndicalisme de trouver sa place dans ces secteurs habituellement peu syndiqués de la petite et moyenne entreprises. L'argument de concurrence contribue à le rendre plus acceptable à des employeurs qui y trouvent finalement leur compte face à leurs compétiteurs.

Évidemment, l'enjeu est de taille puisqu'il se pose dans le contexte plus général de la question de l'accès à la syndicalisation au Québec. Pour intéressant qu'il soit, le problème n'a cependant guère fait l'objet d'études en profondeur et ceux qui ont essayé d'y voir plus clair se

(12) HÉBERT, Gérard, « La Loi sur les décrets de convention collective : cinquante ans d'histoire. » in 14e COLLOQUE DES RELATIONS INDUSTRIELLES, Université de Montréal, 1983, page 99.

(13) Voir les mémoires des organisations syndicales et la section B du chapitre II ci-haut.

sont heurtés le plus souvent à des difficultés d'ordre méthodologique non négligeables.

À notre connaissance, la première étude du genre fut celle qui a été conduite par le Comité Gérin en 1964[14]. Comme d'autres qui suivront, elle sera largement tributaire des « perceptions » qu'ont de la situation les secrétaires des comités paritaires et des données dont eux-mêmes disposent.

Il y eut ensuite celle du Ministère du travail réalisée au moyen d'un questionnaire auprès des comités paritaires et dont le taux de réponse fut très inégal selon les secteurs d'activité[15]. D'ailleurs, Gérard Hébert consacre plusieurs pages à l'examen critique de cette enquête en mettant en lumière les principales difficultés qu'elle soulève au plan méthodologique[16].

Il y a aussi les données colligées par le ministère du travail au moyen des rapports annuels des comités paritaires.

Enfin, il existe de nombreux témoignages publics rendus par des observateurs ou des participants du régime des décrets.

Face à cet ensemble d'études et de données dont les sources sont multiples, nous avons tenté de voir s'il est possible néanmoins de dégager quelques tendances et d'avancer quelques conclusions.

1– Quelques témoignages

D'abord, il est apparu intéressant de rapporter ici un certain nombre des témoignages dont il a été fait état plus haut et qui émanent d'observateurs de première ligne du régime des décrets.

Déjà, en 1964, interrogés par questionnaire sur l'impact des décrets sur les effectifs syndicaux, les avis des secrétaires des comités étaient à l'effet que « 57 associations ouvrières, 62,6 %, (avaient) augmenté leurs effectifs depuis l'institution du décret, 14 (15,4 %) (avaient) vu diminuer le nombre de leurs membres et 18 (19,8 %) étaient restées inchangées »[17]. Toutefois, ces chiffres doivent être reçus avec prudence, car non seulement il s'agit de la « perception » qu'ont les secrétaires de comités paritaires mais encore ils incluent les accroissements résultant de « l'augmentation du nombre de travailleurs »[18]. Il s'agit donc d'une appréciation très approximative.

Regardons maintenant quelques témoignages plus actuels. Pour commencer, deux qui sont tirés de communications présentées au Colloque de novembre 1982 organisé par la Corporation des conseillers en relations industrielles[19].

D'abord M. Edmund E Tobin, directeur général des relations de travail à la Domtar inc. dit ceci :

« Les normes et conditions de travail, soit couvertes par décret ou par la Loi sur les normes minimales, ont-elles un effet négatif ?

Logiquement on peut croire que oui. Cependant, les faits démontrent, en faisant appel aux chiffres au tout début de cette présentation, que le degré de syndicalisation parmi les salariés assujettis à un décret est supérieur au degré de syndicalisation global du même secteur. L'on voit donc que l'existence d'un décret n'a pas pour effet automatique de décroître le taux de syndicalisation chez les assujettis, qui veulent probablement maintenir cette syndicalisation pour toutes les autres garanties et protections qu'une convention collective complète et l'appartenance syndicale peuvent leur procurer, c'est-à-dire, procédure de grief, préférence d'emploi, fond de pension ou de recours syndical, etc. »[20].

Pour sa part, Michel Grant, du département des sciences administratives de l'U.Q.A.M., tenait, à la même occasion, les propos suivants après avoir rappelé les objectifs de la *Loi des décrets de convention collective* :

« Là-dessus, le mouvement syndical y a trouvé un certain avantage puisque, d'une part, l'amélioration des conditions de travail des personnes non syndiquées est conforme aux objectifs généraux du syndicalisme, et que d'autre part, l'existence de conditions de travail inférieures chez les non-syndiqués d'un secteur donné ne

---

(14) Comité d'enquête sur la Loi de la convention collective, (Raymond Gérin, président), ENQUÊTE SUR LA LOI DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET SON APPLICATION, RAPPORT GÉNÉRAL, Commission permanente du Conseil supérieur du travail, Québec, octobre 1964, 167 pages.

(15) ST.-LAURENT, Richard, « La syndicalisation dans les secteurs à décrets de convention collective, » in LE MARCHÉ DU TRAVAIL, Vol. 4, No 6, 1983, pages 57 à 59 et ST.-LAURENT, Richard, ENQUÊTE SUR LA SYNDICALISATION, Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail, Ministère du travail, Québec, mars 1983, 46 pages (miméo).

(16) HÉBERT, loc. cit. pages 100 à 103.

(17) Rapport Gérin, loc. cit. page 144.

(18) Ibidem.

(19) LES NÉGOCIATIONS ÉLARGIES, Journée d'étude de la Corporation professionnelle des Conseillers en relations industrielles, Montréal le 18 novembre 1982, Document de travail No 5, École des relations industrielles, Université de Montréal, 1982, 112 pages.

(20) Ibidem, pages 98 et 99.

pouvaient et ne peuvent encore aujourd'hui que nuire à la négociation pour les syndiqués.

Je ne crois donc pas que l'existence de décrets ait découragé comme telle la syndicalisation puisque cette loi a permis d'assurer un contrôle minimum des conditions de travail des non-syndiqués, réduisant ainsi la tendance d'une pression à la baisse sur l'efficacité du syndicalisme, cette efficacité en négociation collective étant une des conditions de succès dans toute campagne de syndicalisation. Compte tenu qu'un décret n'est jamais aussi complet qu'une convention collective, tant au niveau de son contenu que de son application, je ne crois pas que cette loi ait significativement incité les travailleurs à ne pas se syndiquer même si ces derniers obtenaient par décret les bénéfices d'une convention extensionnée »[21].

M. Grant est également d'avis qu'on ne peut conclure en des effets positifs des décrets sur la syndicalisation : « D'une façon ou d'une autre, la réglementation par décret exige comme préalable un certain degré de pénétration syndicale dans un secteur au niveau provincial ou régional. C'est pourquoi je trouve donc qu'il serait erroné de conclure à une influence positive de la *Loi des décrets de convention collective* en examinant uniquement l'évolution du taux de syndicalisation dans un secteur donné couvert par décret »[22].

Pour sa part, la C.S.D. affirme d'emblée : « Malgré les études contradictoires d'impact sur la syndicalisation réalisées par divers intervenants, il est un fait indéniable que l'utilisation de la loi constitue un frein sérieux à la syndicalisation pour ne pas dire un empêchement »[23].

Le Conseil du travail de l'Outaouais québécois formule une observation qui est à rapprocher des propos de Michel Grant rapportés précédemment : « L'existence de décrets n'a pas découragé la syndicalisation ; elle a permis de réduire certaines pressions à la baisse sur notre efficacité syndicale car elle permet un contrôle minimal des conditions des non-syndiqués. De même, il ne faut pas conclure à une influence positive de cette loi sur la syndicalisation. Les gains obtenus en négociation et la préférence des individus à être véritablement représentés par une association plutôt que par un comité paritaire sont les principales raisons de syndicalisation dans les secteurs couverts par des décrets »[24].

---

(21) Ibidem, pages 105 et 106.

(22) Ibidem, page 105.

(23) Mémoire de la C.S.D., page 95.

(24) Mémoire du Conseil du travail de l'Outaouais québécois, page 24.

Comme on peut le voir, il est difficile de conclure très fermement dans un sens ou dans l'autre à la lecture de ces témoignages. En effet, à part la C.S.D. qui affirme péremptoirement que le régime des décrets constitue un frein, tous les autres propos sont plus nuancés et aucun ne permet d'affirmer que les décrets ont un effet positif ou négatif sur la syndicalisation. On serait même porté à croire qu'il y aurait un certain effet positif au départ puisqu'il n'y a pas de décret sans convention et pas de convention sans syndicat, mais que par la suite on ne sait trop ce qu'est l'effet du décret ou de la loi eu égard à la syndicalisation.

2– Les données statistiques

Après l'examen de ces témoignages, nous avons donc essayé de voir ce que les chiffres pouvaient nous révéler à cet égard. Quel est en fait le taux de syndicalisation dans les secteurs couverts par des décrets ? Quelle tendance ont suivi ces taux de syndicalisation au cours des ans ? Comment se situe la syndicalisation dans les secteurs régis par des décrets par rapport à la syndicalisation dans l'ensemble de la société ou encore par rapport au secteur privé ?

a) Note méthodologique

Et c'est à partir du moment où l'on tente de répondre à ces questions que l'on fait face à de sérieuses difficultés d'ordre méthodologique et notamment de validité, de fiabilité et de crédibilité des données. Ces difficultés sont d'ailleurs communes à toutes les études que nous avons évoquées plus haut et ce, pour une raison bien simple. Quelle que soit la méthode utilisée, la source première des données relatives à la syndicalisation dans les secteurs couverts par décrets demeure toujours le comité paritaire lui-même et, de façon particulière, le secrétaire, le directeur ou le gérant, lequel est tributaire des parties contractantes. De façon générale les données ont été colligées soit au moyen d'un questionnaire spécifique, soit dans les rapports que les comités paritaires font parvenir périodiquement au Ministère ; à notre connaissance, ces données n'ont jamais été validées autrement.

Sans mettre en cause d'aucune façon la probité des personnes qui remplissent ces formulaires, il demeure un certain nombre de questions sur la validité et la fiabilité de ces données. Avons-nous l'assurance que l'expression « syndiqués » signifie la même chose pour tous : s'agit-il bien de travailleurs membres d'un syndicat ou bien de salariés compris dans une unité d'accréditation ? La notion est-elle la même pour tous ? La source première (employeur, syndicat) de l'information est-

sée par le recensement des membres des syndicats *bona fide*. Cela dit, il demeure que, de façon générale, les directeurs de comités paritaires demeurent les sources de première ligne pour avoir une idée assez précise de la syndicalisation dans leur secteur, encore que la comparabilité des données colligées par les uns et les autres dépende de la fiabilité de l'instrument utilisé.

Il semble exister en effet d'autres difficultés qui ont été évoquées lors des audiences publiques de la Commission consultative sur le travail. À la question du président de savoir si « les comités paritaires ont les données qui nous permettraient de connaître le degré de syndicalisation dans chacun des secteurs concernés », le porte-parole des directeurs généraux répond qu'il croit que « oui » et qu'il pense aussi que « ça avait déjà été fourni ».

Le président faisant observer qu'il « avait entendu dire qu'au ministère du travail on avait certaines difficultés à obtenir certains renseignements de cette nature », un représentant des comités paritaires du secteur de l'automobile intervient en disant : « Si vous permettez monsieur le président, c'est qu'il y a certaines parties contractantes syndicales sur nos comités qui sont réfractaires à fournir ces données-là. Et ça ne vient pas du côté patronal, ça vient du côté syndical, » (Verbatim p. 129-130).

À partir de ce moment, on peut se poser toutes sortes de questions sur la crédibilité des données transmises.

À ce premier problème, s'ajoute évidemment celui des questionnaires non retournés ou incomplets et des rapports annuels incomplets, avec le résultat qu'en certaines années ou pour certaines branches d'activité, il manque beaucoup de données ; ce qui a pour effet de biaiser les résultats d'une manière difficile, voire impossible à apprécier. Par exemple, lors de l'étude précitée du Ministère[25], un seul comité paritaire de l'automobile sur dix avait répondu au questionnaire. Ceci a pour effet de rendre l'étude complètement inutilisable eu égard à ce secteur d'activité et de biaiser dans un sens inconnu et invérifiable les résultats d'ensemble.

Enfin, les écarts entre les différentes sources pour une même année sont tels qu'ils mettent en cause la validité même des données, lesquelles ne semblent avoir jamais le nombre de salariés couverts par les conventions collectives déposées chez le Commissaire général du travail pour ces mêmes secteurs. En effet, pour une étude présentant des garanties suffisantes au plan méthodologique, c'est à ce type de validation qu'il aurait fallu se livrer. Selon les renseignements obtenus, les contraintes de temps dans lesquelles la présente étude a été réalisée ne permettaient ni aux services compétents du ministère ni à nous-mêmes de procéder à pareille confrontation.

Toutefois, comme ces données sont les seules dont on dispose, nous les présentons dans les tableaux qui suivent en ayant pris soin cependant d'extraire les secteurs d'activité pour lesquels les données sont trop incomplètes et en le notant au passage.

Ajoutons cependant que, quelle que soit la source utilisée, les tendances générales observées sur une période d'une douzaine d'années semblent se maintenir ; ce qui donnerait à penser qu'en dépit des écarts qui peuvent exister entre la réalité et les indicateurs, on puisse se risquer à formuler quelques hypothèses à défaut de conclusions certaines.

b) La syndicalisation dans les secteurs couverts par décret

Pour les fins poursuivies dans cette section, nous utiliserons aussi bien l'étude réalisée par le ministère en 1982 que les données contenues dans les rapports annuels des comités paritaires qui serviront à la compléter. Nous référerons aussi à l'occasion aux données qui avaient été recueillies en 1964 par le Comité d'enquête Gérin.

En dépit de certaines faiblesses qu'elle comporte au plan méthodologique, l'étude de Richard St-Laurent demeure l'une des plus récentes. Cette étude a été réalisée au moyen d'un questionnaire auprès des comités paritaires[26]. Sur 50 questionnaires expédiés, 34 ont été retournés : soit 19 dossiers complets présentant des données pour chacune des années de la période et 15 dossiers incomplets. En utilisant ces données avec prudence et en tenant compte de certaines remarques formulées par Gérard Hébert, il semble qu'on puisse en dégager quelques observations pertinentes. Toutefois, nous arriverons de façon générale à des conclusions différentes de celles auxquelles nous conduit Richard St-Laurent. De plus, en exploitant davantage les données de St-Laurent, notamment au niveau des sous-secteurs et en complétant au moyen des rapports annuels 1983,

---

(25) ST-LAURENT, Richard, « La syndicalisation dans les secteurs à décrets de convention collective, » in LE MARCHÉ DU TRAVAIL, Vol. 4, No 6, 1983, pages 57 à 59 et ST-LAURENT, Richard, ENQUÊTE SUR LA SYNDICALISATION, Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail, ministère du Travail, Québec, mars 1983, 46 pages (miméo).

(26) ST-LAURENT, op. cit.

nous proposons des interprétations différentes de celles que Gérard Hébert présente dans sa communication.

D'abord, d'après l'étude St-Laurent et selon qu'on tienne compte de l'ensemble des dossiers ou des dossiers complets seulement, le taux de syndicalisation dans les secteurs à décrets se situerait entre 52 % et 56 % en 1981 (voir tableau 3.5), ce qui est remarquablement élevé par rapport au taux moyen de syndicalisation au Québec la même année (voir dernière colonne du tableau 3.5).

TABLEAU 3.5

Taux de syndicalisation chez les travailleurs couverts par décrets en regard de la syndicalisation moyenne au Québec 1972-1981

Année	Décrets[1]		Moyenne québécoise[2]
	(dossiers complets)	(tous les dossiers)[2]	
1972	59,9 %	59,8 %	–
1973	58,6 %	58,5 %	–
1974	59,2 %	59,1 %	41,3 %
1975	58,9 %	57,5 %	38,0 %
1976	59,4 %	57,2 %	37,0 %
1977	58,9 %	55,3 %	37,0 %
1978	59,6 %	55,7 %	36,9 %
1979	58,7 %	55,3 %	36,4 %
1980	56,8 %	54,9 %	36,0 %
1981	56,3 %	52,1 %	38,3 %

– : données non disponibles

Sources : [1] ST-LAURENT, Richard, « La syndicalisation dans les secteurs à décrets de convention collective », in LE MARCHÉ DU TRAVAIL, vol. 4, No 6, 1983, pages 57 à 60.

[2] DELORME, F. et LASSONDE, S., ASPECTS DE LA RÉALITÉ SYNDICALE QUÉBÉCOISE – 1976, Études et recherches, M.T.M.O., Québec, 1978, p. 3 et PARENT, A., « La syndicalisation au Québec », in LE MARCHÉ DU TRAVAIL, Vol. 3, No 6, 1982, p. 4. Les pourcentages rapportés ici sont en fonction du nombre de travailleurs rémunérés.

De plus, sur l'ensemble des dix années considérées, l'étude de St-Laurent pour les dossiers complets seulement montre une baisse du taux de syndicalisation de 3,6 points ce qui se compare à la baisse de 3 points observée au cours de la même période pour l'ensemble des travailleurs rémunérés au Québec. Sur ce point fondamental, nous rejoignons les conclusions de Gérard Hébert[27]. La baisse dans les taux de syndicalisation serait donc sensiblement la même, contrairement à ce qu'affirme St-Laurent qui, en se basant sur des données non publiées par le Ministère pour l'année 1980, « conclut à une baisse notablement plus marquée du taux de syndicalisation dans les secteurs couverts par decrets que dans l'ensemble des secteurs, même si ce taux demeure généralement plus élevé qu'ailleurs dans le secteur privé »[28].

Si on examine maintenant l'évolution de la situation à partir des données recueillies par l'enquête St-Laurent pour chacun des grands secteurs (à l'exception de celui de l'automobile que nous avons écarté pour la raison qu'un seul comité sur dix avait répondu au questionnaire), on obtient les tendances suivantes (voir tableau 3.6).

Le taux de syndicalisation est faible et demeure faible dans la coiffure oscillant autour de 9 % à 11 % selon les années et selon qu'il s'agit de dossiers complets ou incomplets. Il n'y a guère de variations importantes et on peut difficilement parler de « tendance » à la baisse ou à la hausse si ce n'est d'observer une légère hausse sur l'ensemble de la période. Il convient cependant de préciser que ces données paraissent difficilement conciliables avec la réalité lorsqu'on considère que la distribution sur une base régionale présentée par M. St-Laurent (voir tableau 3.7) fait voir selon les années des taux de l'ordre de 27 % à 29 % dans la région de Québec, de 43 % à 64 % dans la région de Hull, de 45 % à 85 % dans la région de Saint-Jean et de 0 % dans 7 autres régions (y compris Montréal – hommes) pour chacune des années à l'exception de Drummondville en 1981, 60 % et Valleyfield en 1981, 14,8 %. Par ailleurs les rapports annuels des comités paritaires au ministère indiquent pour 1983 : 15,3 % (Montréal-hommes), 13,1 % (Trois Rivières) et 36,6 % (Saint-Hyacinthe).

En l'absence d'explication justificative, cette situation suscite les plus vives inquiétudes quant à la crédibilité et l'interprétation des données pour l'ensemble du secteur de la coiffure.

Toutefois, si on se réfère aux trois régions pour lesquelles nous avons des données quasi complètes pour chacune des années, il faudrait conclure non seulement à un taux de syndicalisation plus élevé dans ce secteur mais aussi à une baisse beaucoup plus marquée que ne le laissait percevoir le tableau 3.6 (voir tableau 3.7). Cette interprétation tendrait alors à infirmer la conclusion que tire Gérard Hébert eu égard au secteur de la coiffure pour lequel il lui apparaît « plus exact de parler de légère hausse »[29].

(27) HÉBERT, loc. cit. page 102.

(28) ST-LAURENT, op. cit. page 27.

(29) HÉBERT, loc. cit. page 101.

TABLEAU 3.6

Taux de syndicalisation des travailleurs couverts par décrets selon le secteur[1] d'activité 1972-1981

Année	Coiffure (2)	Coiffure (3)	Vêtement (2)	Vêtement (3)	Indus. (2)	div. (3)	Services (2)	Services (3)
1972	9,9	9,9	62,9	62,9	69,4	69,4	28,0	28,0
1973	10,0	10,0	60,9	60,9	71,0	71,0	26,3	26,3
1974	9,4	9,4	60,0	60,0	76,1	76,1	25,7	25,7
1975	9,8	9,8	57,4	59,1	73,9	73,9	28,5	28,5
1976	8,7	11,1	57,1	59,1	76,3	76,3	23,0	23,0
1977	8,0	11,7	55,2	58,7	78,0	78,0	25,1	25,1
1978	8,8	11,9	55,6	59,5	78,5	78,5	31,5	31,5
1979	8,8	11,6	56,1	59,6	75,6	75,6	31,4	31,4
1980	9,0	11,7	57,1	56,9	75,9	75,9	32,8	33,7
1981	10,7	11,7	56,4	55,4	70,0	78,8	43,1	33,5
Dossiers	10	6	9	5	7	5	7	2

(1) Comme les données relatives au secteur de l'automobile ne portent que sur un décret sur dix, nous ne les avons pas reproduites ici.

(2) Tous les dossiers, complets et incomplets.

(3) Dossiers complets seulement, c'est-à-dire ceux qui contiennent des données pour toutes les années.

Source : ST-LAURENT, Richard, « La syndicalisation dans les secteurs à décret de convention collective », in LE MARCHÉ DU TRAVAIL, Vol. 4, No 6, 1983, p. 58 et 59.

Dans le vêtement, on constate une baisse constante et très nette de l'ordre de 6,5 points à 7,5 points selon qu'on considère les dossiers complets seulement ou l'ensemble des dossiers. Cette baisse est deux fois plus importante que celle enregistrée pour l'ensemble du Québec (voir l'évolution de la syndicalisation des travailleurs rémunérés au Québec : Tableau 3.5). Il faut noter que dans ce secteur les données recueillies par Richard St-Laurent sont passablement complètes pour la quasi-totalité des sous-secteurs à l'exception de l'industrie du gant de cuir (voir tableau 3.8). Par ailleurs, si l'on prend en compte les données fournies au ministère du Travail dans les rapports annuels de 9 comités paritaires du vêtement pour l'année 1983, on n'arrive plus qu'à un taux de syndicalisation de 47,1 % pour ce secteur. Ce chiffre s'apparente à celui que l'Union internationale des ouvriers du vêtement pour dames avance dans son mémoire (p. 2) à savoir 40 % en 1984 contre 70 % en 1970.

TABLEAU 3.7

Taux de syndicalisation par région dans le secteur de la coiffure 1964[1] 1972-1981[2] 1983[3]

Année	Qué. (4)	Hull (5)	St-J. (6)	Mont. (7)	Drum. (8)	Tr-R. (9)	St-H. (10)	C E. (11)	Vic. (12)	Val. (13)
1964	36,0	74,0		19,0			87,0		79,0	64,0
—										
1972	27,0	64,1	55,7	00,0	00,0	00,0	00,0	00,0	00,0	00,0
1973	–	57,8	63,8	00,0	00,0	00,0	00,0	00,0	00,0	00,0
1974	28,6	53,9	62,6	00,0	00,0	00,0	00,0	00,0	00,0	00,0
1975	–	54,8	67,5	00,0	00,0	00,0	00,0	00,0	00,0	00,0
1976	32,8	54,2	73,0	00,0	00,0	00,0	00,0	00,0	00,0	00,0
1977	–	54,4	64,0	00,0	00,0	00,0	00,0	00,0	00,0	00,0
1978	28,9	50,3	85,9	00,0	00,0	00,0	00,0	00,0	00,0	00,0
1979	27,2	45,4	74,1	00,0	00,0	00,0	00,0	00,0	00,0	00,0
1980	29,4	43,6	45,2	00,0	00,0	00,0	00,0	00,0	00,0	00,0
1981	29,7	50,0	45,2	00,0	60,0	00,0	00,0	00,0	00,0	14,8
—										
1983	28,5[a]	48,0	–	15,3	–	13,1[a]	36,8[a]	–	–	–

– : aucune information disponible

a : association *bona fide* seulement

Sources : 1) Comité Gévin, 2) ST-LAURENT, Richard, 3) Rapports annuels des comités paritaires.

Notes : 4) Québec, 5) Hull, 6) Saint-Jean, 7) Montréal (hommes), 8) Drummondville, 9) Trois-Rivières, 10) Saint-Hyacinthe, 11) Cantons de l'Est, 12) Victoriaville, 13) Valleyfield.

TABLEAU 3.8

Taux de syndicalisation par sous-secteur dans l'industrie du vêtement 1964[1] 1972-1981[2] 1983[3]

Année	C.D. (4)	Chem. (5)	V.H. (6)	Four. (7)	G.C. (8)	C.F. (9)	S.M. (10)	C.M. (11)	Robe (12)
1964	–	35,0	90,0	–	40,0	91,0	81,0	78,0	–
—									
1972	–	47,0	71,2	1,9	–	–	–	–	64,7
1973	–	39,5	71,1	2,0	–	83,4	–	–	63,1
1974	–	47,0	71,2	2,2	–	82,1	73,3	–	59,4
1975	–	48,5	69,9	1,2	–	85,6	75,5	85,9	58,8
1976	37,3	48,9	67,0	1,2	–	85,7	80,0	85,1	60,4
1977	37,2	51,4	67,4	1,7	–	86,2	81,0	84,6	57,7
1978	37,3	50,6	70,0	2,0	–	82,0	65,2	81,0	58,0
1979	41,0	49,8	70,9	1,6	–	79,9	59,5	79,4	59,0
1980	54,3	48,5	72,7	2,1	–	76,5	60,3	79,3	(13)
1981	51,9	55,3	69,6	2,4	72,2	77,1	64,2	79,8	
—									
1983	46,7	39,3	52,9	(14)	79,7	79,0	57,9	79,0	

– : aucune information disponible

Sources : 1) Comité Gérin, 2) ST-LAURENT, Richard, 3) Rapports annuels des comités paritaires.

Notes : 4) Confection pour dames, 5) Chemise, 6) Vêtements pour hommes, 7) Fourrure, 8) Gant de cuir, 9) Chapellerie féminine, 10) Sac à main, 11) Chapellerie masculine, 12) Robe, 13) Intégré à la confection pour dames en 1980, 14) Le rapport annuel donne 64,1 % en incluant les *bona fide*.

Selon Michel Grant, parlant de la baisse du taux de syndicalisation dans le vêtement pour dames en particulier, celle-ci « ne peut être attribuée à l'existence d'un décret, la conjoncture économique actuelle, la concurrence effrénée que se livrent entre eux une multitude de petits employeurs qui apparaissent, disparaissent et réapparaissent au gré des faillites plus ou moins artificielles ainsi que les flottements du gouvernement fédéral face au contingentement des importations créent une très forte pression à recourir à tous les moyens pour abaisser les coûts dans un secteur à forte intensité de main-d'oeuvre. On assiste donc dans ce secteur à un transfert important de la production de l'atelier au domicile... »[30].

Dans les industries diverses, les données recueillies par Richard St-Laurent montrent les taux de syndicalisation les plus élevés dans les secteurs couverts par décrets, aucune moyenne n'étant inférieure à 69,4 % pour l'ensemble de ces industries et certaines atteignant des taux moyens maxima de près de 79 %, qu'il s'agisse des dossiers complets seulement ou de tous les dossiers (voir Tableau 3.6 supra). Il est cependant difficile d'en dégager une tendance quelconque avec un degré raisonnable de fiabilité. En effet, si l'on considère les dossiers complets seulement, (voir Tableau 3.9), (c'est-à-dire 5 sur 10 comités paritaires dont 8 répondants), il faudrait conclure à une hausse importante du taux de syndicalisation de près de 10 points. Par contre si l'on prend l'ensemble des dossiers, soit 7, on perçoit une tendance à la hausse jusqu'en 1978, laquelle est suivie d'une baisse importante de 7,5 points atteinte en 1981. Il faut dire qu'il est presque impossible de tirer ici une conclusion car des sous-secteurs tels que le bois ouvré n'ont pas répondu, les matériaux de construction et la serrurerie et menuiserie métallique n'ont fourni des données que pour 1981 et le meuble que pour 1972 et 1981. On ne sait rien non plus de la literie et rembourrage dont le décret a expiré en juin 1981.

Par ailleurs, si l'on considère les seuls sous-secteurs pour lesquels l'étude St-Laurent apporte des données complètes ou à peu près, on constate que la situation varie beaucoup d'une branche à l'autre : hausse de 10 points dans la boîte de carton, baisse de 26 points dans le cercueil, stabilité dans la métallurgie ainsi que dans le papier et carton ondulés et hausse de 23 points dans le verre plat (voir Tableau 3.9).

(30) LES NÉGOCIATIONS ÉLARGIES, loc. cit. page 107.

TABLEAU 3.9

Taux de syndicalisation par sous-secteur dans les industries diverses 1964[1] 1972-1981[2] 1983[3]

Année	B.C. (4)	Cer. (5)	Mét. (6)	V.P. (7)	Meu. (8)	M.C. (9)	Sémi. (10)	B.O. (11)	L.R. (12)	P.C. (13)
1964	–	–	–	60,0	21,0	–	–	–	–	–
—										
1972	54,7	70,0	46,9	64,7	54,4	–	–	–	–	92,8
1973	–	67,8	48,1	70,1	–	–	–	–	–	92,5
1974	71,0	68,1	47,9	72,0	–	–	–	–	–	93,3
1975	–	63,2	46,7	70,8	–	–	–	–	–	92,3
1976	89,3	59,2	48,3	70,0	–	–	–	–	–	92,9
1977	79,0	61,6	43,4	74,8	–	–	–	–	–	93,4
1978	73,6	63,9	46,4	77,9	–	–	–	–	–	94,3
1979	56,0	61,6	47,5	79,9	–	–	–	–	–	93,3
1980	58,2	56,2	48,5	81,9	–	–	–	–	–	92,3
1981	64,8	43,7	47,5	88,0	62,2	50,0	20,4	–	(14)	91,2
—										
1983	72,7	48,8	29,4	85,9[a]	–	67,0	–	12,2	–	87,8

– : aucune information disponible

a : Le rapport annuel inclut 4 membres *bona fide*

Sources : 1) Comité Gérin, 2) ST-LAURENT, Richard 3), Rapports annuels des comités paritaires.

Notes : 4) Boîte de carton, 5) Cercueil, 6) Métallurgie, 7) Verre plat, 8) Meuble, 9) Matériaux de construction, 10) Serrurerie et menuiserie métallique, 11) Bois ouvré, 12) Literie et rembourrage, 13) Papier et cartons ondulés, 14) expiré le 30 avril 1981.

Toutefois, lorsqu'on compare ces résultats avec les taux de syndicalisation observés à partir des rapports annuels des comités paritaires pour 1983 (voir dernière ligne du tableau 3.9), on constate des différences qui montrent bien la difficulté de travailler avec ce type de données. En effet, le taux global de syndicalisation pour les industries diverses, calculé à partir des rapports annuels des comités paritaires qui ont fourni des données pour 1983 ne serait plus que de 55,3 % à comparer aux 78,8 % qu'il était en 1981 selon les dossiers complets de l'étude St-Laurent. Au-delà de la question de la crédibilité des données, il est possible que cette différence puisse être en partie expliquée par le faible taux de syndicalisation (12,2 %) dans le bois ouvré en 1983, lequel n'avait pas répondu à l'enquête St-Laurent. Elle peut s'expliquer aussi, statistiquement parlant, par la chute de 47,5 % à 29,4 % observée dans la métallurgie entre 1981 et 1983 encore que ce dernier pourcentage porte sur de bien petits nombres en chiffres absolus, soit 109 syndiqués sur 370 assujettis. Car, pour tous les autres sous-secteurs, les ordres de grandeur demeurent sensiblement les mêmes. En effet, si l'on exclut momentanément du calcul le bois ouvré et la métallurgie, on obtient un taux de syndicalisation de 79,9 % pour l'ensemble des industries diverses ; si l'on exclut seulement le bois ouvré (en raison de petit nombre de personnes concernées dans la métallurgie), le taux se ramène alors à 78 %, ce qui est assez près du chiffre obtenu par l'étude St-Laurent pour les dossiers complets en 1981.

Face à cet ensemble de données reposant sur des dossiers largement incomplets dans 50 % des cas, il est pratiquement impossible de dégager une conclusion certaine. Toutefois, en tenant compte des dossiers complets seulement et des rapports annuels des comités paritaires pour l'année 1983, l'hypothèse la plus plausible paraît être celle d'une tendance à la hausse dans ce secteur au cours des dix dernières années mais dont il serait téméraire de vouloir chiffrer l'amplitude avec précision.

Dans le secteur des services, l'étude de Richard St-Laurent montre une hausse constante et non négligeable des taux de syndicalisation de 5 points et demi. Il faut préciser cependant que le rapport ne porte que sur deux dossiers complets (camionnage – Québec et Distributeur de pain – Montréal), les cinq autres dossiers ne fournissant des données que pour la dernière année, ou dans un cas, les deux dernières années. (Voir Tableau 3.10). Évidemment, lorsque St-Laurent ajoute aux deux autres les données de ces dossiers incomplets, la hausse paraît plus importante encore. (Voir Tableau 3.6). De plus, des sous-secteurs numériquement importants tels que l'Entretien d'édifices publics à Montréal et à Québec et les Agents de sécurité n'ont fourni aucune donnée.

Par ailleurs, si l'on prend en compte les données contenues dans les rapports annuels 1983 pour les comités paritaires qui ont fourni de tels renseignements, on peut avoir une vue plus complète bien que portant dans la plupart des cas sur une très courte période, soit 1981-1983 (Voir Tableau 3.10). Encore là, nous n'avons pas de données pour l'Entretien d'édifices publics aussi bien à Montréal qu'à Québec, ni pour le Camionnage – Québec. Le taux de syndicalisation moyen résultant de ces données pour 1983 s'élève à 45,1 % ; ce qui semble confirmer la tendance à la hausse déjà observée par St-Laurent sans qu'il soit pour autant possible de connaître l'impact qu'aurait sur cette moyenne les données relatives au personnel d'entretien d'édifices publics. Toutefois, si on se réfère au mémoire présenté par l'Association des entrepreneurs en services d'édifices à la page 2 : « Cette industrie, encore une fois contrairement aux impressions que plusieurs peuvent encore avoir, est une industrie en quasi-totalité syndiquée. » Compte tenu du fait que le mémoire estime à environ 5 000 le nombre de salariés qui auraient fait l'objet d'une campagne de maraudage il y a 4 ans (p. 2), il y a tout lieu de croire, que l'ajout des chiffres concernant ce secteur aurait pour effet de porter à un niveau supérieur à 45,1 % le taux de syndicalisation du secteur.

TABLEAU 3.10

Taux de syndicalisation par sous-secteur dans les services 1964[1] 1972-1981[2] 1983[3]

Année	C.M. (4)	C.Q. (5)	E.M. (6)	IEPQ (7)	Mun. (8)	ASOM (9)	EEPM (10)	ASDQ (11)	EEPQ (12)	DPM. (13)
1964	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
—										
1972	–	4,1	–	–	–	–	–	–	–	79,4
1973	–	4,1	–	–	–	–	–	–	–	72,6
1974	–	4,1	–	–	–	–	–	–	–	83,0
1975	–	4,1	–	–	–	–	–	–	–	86,4
1976	–	4,1	–	–	–	–	–	–	–	74,0
1977	–	4,9	–	–	–	–	–	–	–	76,0
1978	–	11,1	–	–	–	–	–	–	–	78,3
1979	–	12,5	–	–	–	–	–	–	–	79,5
1980	32,0	13,5	–	–	–	–	–	–	–	78,8
1981	32,0	13,6	46,9	36,7	66,7	47,8	–	–	–	75,4
—										
1983	35,0	–	49,5	62,7	63,0	40,8	–	49,4	–	80,6

– : aucune information disponible

Sources : 1) Comité Gérin, 2) ST-LAURENT, Richard, 3) Rapports annuels des comités paritaires.

Notes : 4) Camionnage – Montréal, 5) Camionnage – Québec, 6) Éboueurs – Montréal, 7) Installation d'équipement pétrolier du Québec, 8) Musiciens, 9) Agents de sécurité de Montréal, 10) Entretien d'édifices publics – Montréal, 11) Agents de sécurité de Québec, 12) Entretien d'édifices publics – Québec, 13) Distributeurs de pain de Montréal.

c) Une analyse comparative

Jusqu'à maintenant, nous avons examiné à partir des données disponibles les taux de syndicalisation dans les secteurs (et certains sous-secteurs) couverts par décrets, nous avons essayé de voir dans quelle mesure il était possible de dégager des tendances à la hausse ou à la baisse et nous avons mis les taux moyens observés pour l'ensemble des décrets en regard des taux moyens de syndicalisation au Québec par rapport aux travailleurs en emploi (voir Tableau 3.5).

Dans la présente section, nous tenterons d'aller un peu plus loin et de comparer avec des indicateurs plus spécifiques la tendance générale observée.

Comme le régime des décrets s'applique exclusivement dans le secteur privé, il y a lieu de comparer son taux de syndicalisation avec celui de la moyenne québécoise pour ce secteur. À cet égard, Gérard Hébert reprochait justement à Richard St-Laurent de « comparer le taux de syndicalisation des secteurs à décret avec le taux global de syndicalisation du Québec »[31], affirmant qu'il fallait distinguer entre le public et le privé, et s'appuyant sur une affirmation de Edmund A Tobin[32], Hébert ajoutait : « Certains ont estimé ces taux à 75 % dans le public et 25 % dans le privé »[33].

En fait, selon des études gouvernementales, le taux de syndicalisation dans le secteur privé aurait augmenté de 1976 à 1983, passant de 21,2 % à 24,0 %, mais pas suffisamment pour modifier de façon significative l'image générale, soit une plus faible syndicalisation dans le secteur privé que dans le public, lequel était syndiqué à un taux de 59,1 % en 1976 et de 63,2 % en 1983. (Voir Tableau 3.11).

Le taux de syndicalisation dans les secteurs couverts par des décrets serait donc d'environ deux fois plus élevé que celui du secteur privé en général.

Par ailleurs, le nombre de travailleurs couverts par les conventions collectives du secteur privé aurait été de 25,6 % en 1976 et 27,1 % en 1983[34]. Claude Rondeau et Jacques Bélanger, après avoir ajusté ces données selon l'emploi dans le seul secteur privé, en viennent à un taux de syndicalisation de 27 % dans le secteur privé en 1976[35].

(31) HÉBERT, loc. cit. page 102.

(32) LES NÉGOCIATIONS ÉLARGIES, loc. cit. page 98.

(33) HÉBERT, loc. cit. page 102.

(34) RONDEAU, Claude et BÉLANGER, Jacques, « Le syndicalisme dans l'entreprise : tendances récentes et analyse », in LA SYNDICALISATION DANS LE SECTEUR PRIVÉ AU QUÉBEC, Rapport du XXXVIII[e] Congrès des relations industrielles, P.U.L. Québec 1983, page 23.

(35) Ibidem pages 21 à 24.

TABLEAU 3.11

Taux de syndicalisation au Québec
Secteur privé – secteur public 1976 et 1983

Secteur		N. de salariés	% des travailleurs en emploi
Privé	1976	531 392[(2)]	21,2[(3)]
	1983	475 686[(4)]	24,0[(4)]
Public	1976	315 227	59,1
(1)	1983	376 831	63,2[(4)]
Écart absolu – 1976 : 37,9 % 1983 : 39,2 %			

(1) Le secteur public comprend l'administration publique (administration locale incluse), l'enseignement et les services sociaux et de santé.

(2) La répartition des effectifs syndicaux (1976) provient de la Direction des données sur le travail, Travail Canada.

(3) Les informations relatives à la répartition des travailleurs en emploi selon le secteur d'appartenance (1976) proviennent de Statistique Canada.

(4) Fichier d'analyse des conventions collectives, décembre 1983. Les informations relatives à la répartition des travailleurs en emploi selon leur secteur d'appartenance proviennent de : Boulerii, S. et al., « Le marché du travail au Québec de 1983 à 1985 », in LE MARCHÉ DU TRAVAIL, octobre 1983, Vol. 4, No 10, p. 49, tableau 2.

Sources : « L'état de la situation socio-économique, La conférence au sommet, Québec, 1982, Secrétariat des conférences socio-économiques, 1982, p. 60 et LE MARCHÉ DU TRAVAIL, janvier 1984, p. 61.

Enfin et bien que l'opération soit quelque peu risquée et ne puisse donner lieu qu'à des approximations, nous avons quand même tenté de voir comment se répartissait le taux de syndicalisation selon le sexe dans les secteurs couverts par des décrets.

Pour l'ensemble de l'économie, Lepage et Gauthier en arrivent à un taux de syndicalisation de 16,5 % pour les femmes du secteur privé et de 32,7 % pour les hommes[36]. Le tableau 3.12 permet de constater que pour l'ensemble des deux grands secteurs, public et privé, le taux de syndicalisation des femmes est plus élevé que pour le seul secteur privé.

Il est impossible de comparer directement ces chiffres avec l'ensemble des secteurs couverts par décrets puisqu'aucune donnée ne semble avoir été colligée sur la syndicalisation selon le sexe dans ces secteurs. Néanmoins, on peut quand même avoir une idée approximative de la situation en examinant des données contenues

(36) LEPAGE, F et GAUTHIER, A, SYNDICALISATION : DROIT À ACQUÉRIR, OUTIL À CONQUÉRIR : Étude sur les travailleuses non syndiquées au Québec, Conseil du statut de la femme, Québec, 1981, page 182.

dans le tableau 3.13 qui présente la situation selon le sexe dans des secteurs industriels apparentés à ceux des décrets.

Les seules données disponibles, soit pour 1976, permettent de constater que, dans le secteur secondaire, des industries pouvant être couvertes par un décret (même si le champ d'application ne coïncide pas parfaitement) ont des taux de syndicalisation des femmes supérieurs à la moyenne pour l'ensemble du secteur privé. Par exemple, dans le textile : 40,8 %, l'habillement : 44,2 % et la fabrication des produits en métal 18,2 %. Seule la bonneterie présente un taux inférieur à la moyenne : 13,5 %, alors que dans le secteur du meuble, les femmes sont presque absentes.

Et encore faudrait-il connaître, pour être plus précis, la répartition des salariés assujettis aux décrets selon les deux sexes. Il ne semble pas qu'on dispose encore de telles données.

TABLEAU 3.12

Évolution de la population en emploi[1] et du taux de syndicalisation, Québec 1963, 1966, 1971, 1976[2]

Année	Population en emploi	Population syndiquée	Taux de syndicalisation
Femmes :			
1963	489 000	74 400	15,2
1966	604 000	106 400	17,6
1971	722 000	223 900	31,0
1976	875 000	250 900	28,7
Hommes :			
1963	1 273 000	294 600	23,1
1966	1 412 000	403 700	28,6
1971	1 474 000	504 400	34,2
1976	1 581 000	537 800	34,0

Source : POPULATION EN EMPLOI : 1963, 1966, et 1971 : Bureau de la statistique du Québec, *Annuaire du Québec 1975/76*, Québec, p. 683 ; 1976 : Statistique Canada, *Moyennes annuelles de la population active, 1975-79*, cat. 71-529 hors série, février 1979, p. 76.

Population syndiquée : Statistique Canada, *Loi sur les déclarations des corporations et des syndicats ouvriers*, Partie II : *Syndicats ouvriers*, cat. 71-202 annuel, rapports de 1963, 1966, 1971 et 1976.

1) En 1963, 1966 et 1971, on a considéré la population âgée de 14 ans et plus contrairement à 15 et plus pour 1976.

2) Reproduit de CHIFFRES EN MAIN, Statistiques sur les Québécoises, Conseil du statut de la femme, 1981, page 56.

TABLEAU 3.13

Effectifs syndicaux, main-d'oeuvre en emploi et taux de syndicalisation dans le secteur secondaire, selon le sous-secteur d'activité économique et le sexe, pourcentage de femmes parmi les effectifs syndicaux et la main-d'oeuvre en emploi, Québec, 1976[1].

Secteur	Femmes			Hommes			Total			% femmes parmi	
	syn.	%	m.o.e.	syn.	%	m.o.e.	syn.	%	m.o.e.	syn.	moe.
textile	4 894		12 000	10 947		25 000	15 841		36 000	30,9	33,3
		– 40,8 –			– 43,8 –			– 44,0 –			
bonnet.	1 077		8 000	472		4 000	1 489		12 000	72,3	66,7
		– 13,5 –			– 10,3 –			– 12,4 –			
habill.	25 652		58 000	7 516		18 000	33 168		77 000	77,3	75,3
		– 44,2 –			– 41,8 –			– 43,1 –			
meubles	1 104		–	6 834		19 000	7 938		22 000	13,9	
		–			– 36,0 –			– 36,1 –			
—											
fab. pr. en mét.	727		4 000	11 877		33 000	12 604		38 000	5,8	10,5
		– 18,2 –			– 36,0 –			– 33,2 –			

— Indéterminé

Source : Effectifs syndicaux : données obtenues du Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail du ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre du Québec.
Main-d'oeuvre en emploi : données obtenues des service de l'Enquête sur la population active, Ottawa.

1) Extrait de LEPAGE, F. et GAUTHIER, A., SYNDICALISATION : DOIT À ACQUÉRIR, OUTIL À CONQUÉRIR : Étude sur les travailleuses non syndiquées au Québec, Conseil du statut de la femme, 1981, p. 168.

Dans le secteur tertiaire, ce type de comparaison est à toutes fins utiles impossible à réaliser en l'état actuel des choses, les catégories statistiques utilisées par Lepage et Gauthier étant beaucoup trop larges par rapport au champ d'application des décrets existants dans ce secteur.

En résumé, selon ces indications et bien que les comparaisons ci-haut demeurent risquées, il ne semble pas que le régime des décrets comme tel ait eu pour effet de nuire à la syndicalisation des femmes, la question de leur faible taux de syndicalisation dans l'ensemble de l'économie relevant d'un autre débat, plus large que celui de la seule pertinence du régime des décrets.

En conclusion

L'ensemble des données recueillies ne permet pas de conclure que le régime des décrets comme tel ait été un frein à la syndicalisation, la diminution globale du taux de syndicalisation dans les secteurs couverts par décret correspondant assez bien à la diminution observée pour l'ensemble de la société. On ne saurait donc s'autoriser de ces données pour conclure que la situation a été, à cet égard, plus mauvaise dans les secteurs régis par des décrets que dans l'ensemble.

Par ailleurs, il ne semble faire aucun doute, en dépit des difficultés que pose la collecte des données pertinentes, que le taux de syndicalisation est beaucoup plus élevé dans les secteurs couverts par décrets que dans l'ensemble du secteur privé. On aurait pu s'attendre à ce qu'il soit au moins égal à la moyenne étant donné que la présence d'un syndicat ou de syndicats est un préalable nécessaire pour qu'il y ait décret. Mais les chiffres, incomplets il est vrai, montrent que ce taux serait de deux fois supérieur en moyenne.

On ne saurait cependant conclure non plus que le régime des décrets a contribué à augmenter la syndicalisation. En effet, non seulement son existence n'a-t-elle pas contribué à freiner la baisse du taux de syndicalisation dans l'ensemble de l'économie, mais cette baisse est tout aussi importante dans les secteurs régis par des décrets. Mais il faut ici se garder de généralisations hâtives, la situation à cet égard variant sensiblement d'un secteur à l'autre et même d'un sous-secteur à un autre. L'importance numérique relative de l'industrie du vêtement n'est pas sans influer sur l'ensemble alors que les données récentes permettent de croire par ailleurs à une croissance des taux de syndicalisation dans les industries manufacturières et dans les services.

La question pertinente que cette analyse suggère, il nous semble, sans qu'on puisse y apporter de réponse satisfaisante cependant, est peut-être plutôt la suivante. En l'état actuel du droit du travail au Québec, quel serait le taux de syndicalisation dans les secteurs régis par des décrets n'eût été l'existence du mécanisme de l'extension juridique des conventions collectives et compte tenu du caractère concurrentiel des secteurs où ce mécanisme opère ?

C– Le contrôle de l'application des décrets

Par comparaison aux autres régimes d'extension juridique existant dans les économies du monde occidental, le régime québécois a ceci de particulier qu'il confie aux parties elles-mêmes, plutôt qu'à l'État, le soin de contrôler l'application des conventions collectives étendues. C'est là la raison d'être des comités paritaires.

Nous avons vu déjà dans le chapitre II que le fonctionnement de ce type d'organe de contrôle n'a pas été sans poser parfois de sérieuses difficultés dans le passé, même dans un passé récent, dont la mise au jour à l'occasion d'enquêtes publiques ou administratives a conduit dans certains cas à des mises en tutelle.

La présente section est consacrée à l'examen du fonctionnement interne des comités paritaires ainsi qu'à celui de l'exercice de la fonction de contrôle. Une telle étude réalisée à partir des données disponibles repose largement sur une comparaison systématique des comités entre eux et, chaque fois que cela est apparu possible, sur une comparaison avec un organe qui exerce des fonctions analogues en vertu d'une autre loi, c'est-à-dire la Commission des normes du travail.

Eu égard au fonctionnement, nous envisagions d'examiner la représentativité des parties siégeant au comité paritaire, la fréquence des réunions des comités et des sous-comités, les délais observés au niveau du traitement des réclamations par les instances du comité et la situation financière de chacun des comités. Nous entendions aussi évaluer, à partir de certains indicateurs, le rendement de chacun en matière de contrôle et de surveillance : nombre d'inspecteurs en fonction de la clientèle, nombre de plaintes reçues par rapport au nombre de salariés couverts, nombre de plaintes donnant lieu à des recours, délais entre la présentation de la plainte et le règlement ou la décision quels qu'ils soient, nombre d'infractions découvertes à l'occasion d'enquêtes, rapport entre les sommes recouvrées et la masse salariale par secteur, application de la pénalité de 20 %.

Toutefois, en raison du manque de données disponibles, il n'a pas été possible d'établir des comparaisons à partir de tous et chacun des indicateurs.

De plus, les différences existantes entre les comités paritaires, d'une part, et la Commission des normes du travail, d'autre part, posent des difficultés particulières qui appellent certaines remarques à caractère méthodologique, et ce, en raison du fait que les difficultés rencontrées rendent impossibles certaines des comparaisons que nous avions jugé de prime abord intéressantes à effectuer notamment afin de mesurer la productivité relative de l'un et l'autre types d'organe de contrôle. Par exemple, même s'il s'agit dans les deux cas d'organes de surveillance et de contrôle, il faut reconnaître que la vocation de la CNT est plus large que celle des comités paritaires, la première ayant la responsabilité de la surveillance d'un plus grand nombre de conditions de travail que les seconds (v.g. congés de maternité, congédiements sans cause juste et suffisante, etc.) de même qu'un rôle d'information que la loi n'impose pas directement aux comités paritaires. Cette remarque prend son importance lorsqu'il s'agit de comparer les budgets ou à tout le moins les revenus dont disposent les deux organismes pour accomplir leur mandat.

Également, s'il est relativement facile d'évaluer la masse salariale de la clientèle des comités paritaires, cette tâche devient plus complexe et plus aléatoire dans le cas de la CNT. En effet, on observe ici une différence notable entre ce qu'on pourrait appeler la masse salariale théorique de la clientèle de la CNT, et qui est en quelque sorte une masse dérivée ou estimée à partir des revenus de prélèvement, et la masse salariale de la « clientèle » réelle de la CNT. En effet, selon les rapports annuels de 1983 et de 1984, on estime à 18 940 265 600 $ et à 20 569 613 600 $ respectivement la masse salariale de la « clientèle » théorique de la CNT. Or, il faut savoir que ces montants comprennent les salaires gagnés par les syndiqués, lesquels doivent donc être exclus de la clientèle « normale » ou « habituelle » de la CNT. Ce type de considération aura pour effet de rendre impossible une évaluation de la productivité respective de la CNT et des comités paritaires sur la base de comparaisons au niveau des rapports entre les montants facturés et la masse salariale du secteur considéré.

Enfin, une autre différence notable susceptible de rendre impossibles certaines comparaisons réside dans le fait que la CNT procède à peu près exclusivement sur plaintes alors que les comités paritaires recourent dans des proportions variables aussi bien aux enquêtes réalisées de leur propre initiative qu'aux inspections sur plaintes. Cette situation aura un double effet difficile à mesurer sur le rendement ou la productivité de l'un et l'autre organismes. Il est possible en effet que l'utilisation des enquêtes surprises effectuées par les comités paritaires ait sur les assujettis un effet dissuasif tel que la proportion des montants réclamés au nom des salariés soit moins importante qu'elle aurait pu l'être n'eût été de ces enquêtes. Par ailleurs, le fait que les inspecteurs de la CNT agissent surtout sur plaintes n'est-il pas susceptible d'avoir pour effet d'accroître en proportion le nombre et le montant des réclamations de telle sorte qu'il devient à peu près impossible de comparer la productivité des inspecteurs des deux types d'organismes sur la base des montants facturés ?

Néanmoins, une fois ces précautions d'ordre méthodologique établies, les données recueillies permettent de présenter une idée assez précise du rendement de ce mode de contrôle qu'est le comité paritaire.

1– Le fonctionnement du comité

Bien peu de données existantes permettent de se faire une idée précise du fonctionnement des comités paritaires. C'est ainsi par exemple qu'il a été impossible de trouver quelque donnée que ce soit sur la représentativité des parties contractantes aux conventions collectives étendues et qui siègent sur les comités paritaires. Selon les opinions exprimées et les rumeurs qui circulent, il semblerait que, dans un certain nombre de comités, la question de la représentativité de ceux qui ont à prendre les décisions ne fait aucun doute alors qu'ailleurs on ne connaîtrait même pas le nombre d'adhérents aux associations en présence, on ignore s'ils payent une cotisation, voire s'il y a une vie associative. Cette situation n'étonne guère quand on sait que la loi elle-même ne se préoccupe pas de la représentativité des parties pour se référer plutôt à la notion de prépondérance des dispositions de la convention, ce qui est tout autre chose.

Par ailleurs, nous avons pu trouver dans les rapports annuels des comités paritaires pour l'année 1983 davantage de données sur les réunions (fréquence et taux de présence) et sur les états financiers.

a) les réunions

Les données du tableau 3.14 montrent que la moitié des comités paritaires tiennent 10 assemblées régulières et plus par année alors que 10 comités en tiennent moins de 5. Dans ces cas, il s'agit la plupart du temps de décrets ayant moins de 2 000 salariés assujettis, ce qui explique en partie un besoin moins important d'orientation et d'administration. Il faut tout de même noter que le secteur du vêtement recourt moins souvent aux assemblées régulières.

TABLEAU 3.14

Assemblées des comités paritaires – 1983

Comité	N. as. rég. (1)	N. moy. pré. (2)	N. de membres. (3)	(P-S)
Coiffure				
Chicoutimi	4	10	8	(4-4)
Hull	7	4	4	(2-2)
Lanaudière-Laurentides	4	7	8	(2-2)
Montréal (H)	11	8	8	(4-4)
Québec	11	7	8	(6-2) ?
Montérégie	10	6	8	(4-4)
Sherbrooke	0	0	4	(2-2)
Trois-Rivières	3	4	8	(4-4)
Automobile				
Sherbrooke	11	9	12	(6-6)
Lanaudière-Laurentides	10	7	8	(4-4)
Mauricie	10	7	8	(4-4)
Montréal	11	12	12	(6-6)
Ouest québécois	4	7	8	(4-4)
Québec	10	12	12	(6-6)
Rimouski	8	6	6	(3-3)
Saguenay	8	8	10	(5-5)
Industrie				
Bois ouvré	11	10	10	(5-5)
Boîte de carton	12	11	14	(6-6) ?
Carton ondulé	5	11	12	(6-6)
Cercueil	4	10	10	(5-5)
Équipement	12	10	12	(6-6)
Matériaux const.	12	10	12	(6-6)
Métallurgie	8	11	12	(6-6)
Verre plat	5	12	12	(6-6)
Service				
Agents de sécurité	15	7	12	(6-6)
Camionnage-Mtl	12	7	8	(4-4)
Camionnage-Qué	12	8	8	(4-4)
Déchets solides-Mtl	12	8	8	(4-4)
Distributeur pain	12	12	12	(6-6)
Musiciens-Mtl	11	6	6	(3-3)
Édifices publics-Mtl	12	10	10	(5-5)
Édifices publics-Qué	12	4	6	(3-3)
Vêtement				
Chapellerie dames	2	10	10	(5-5)
Chapellerie hommes	3	5	6	(3-3)
Chemise	6	13	16	(8-8)
Confection dames	8	13	14	(7-7)
Confection hommes	8	13	16	(8-8)
Fourrure détail-Mtl	6	5	6	(3-3)
Fourrure gros-Mtl	8	12	14	(7-7)
Sac à main	4	10	10	(5-5)

Notes : 1) Nombre d'assemblées régulières, 2) nombre moyen de présences, 3) nombre de membres (patrons-syndicats).

Source : Document du ministère du Travail à partir des rapports annuels des comités paritaires.

De ce point de vue, la situation n'a guère changé depuis l'enquête Gérin de 1964 qui faisait état de 9 à 14 réunions par an[37].

De façon générale, le taux de présence est élevé à ces assemblées, exception faite du comité paritaire de la coiffure à Trois-Rivières. Celui de Sherbrooke a été mis en tutelle et n'a pas tenu d'assemblées. Nous ne pouvons à partir de ces données déterminer la fréquence du nombre de réunions qui se déroulent en l'absence de paritarisme, un nombre moyen de présences impair pouvant résulter de réunions paritaires (v.g. 6+8=14/2=7).

Notons toutefois la situation étonnante du comité paritaire de la coiffure à Chicoutimi : un nombre moyen de présences supérieur au nombre de membres prévu aux statuts !

Le nombre de présences élevé se vérifie également dans le cas d'assemblées spéciales et de réunions de sous-comités.

Le rapport Gérin avait lui aussi noté une assiduité élevée[38].

En somme, mises à part quelques situations s'écartant quelque peu de la moyenne, on peut dire que ces chiffres témoignent d'une réelle activité des comités paritaires au moins au plan quantitatif (fréquence des réunions et taux de présence).

b) Les états financiers

Le tableau 3.15 présente un résumé de la situation financière des comités paritaires par grands secteurs pour l'année 1984. L'examen détaillé de chacun des rapports permet d'observer qu'avec des taux de prélèvement variant de 0,1 % à 0,5 % (la grande majorité se situant au maximum de 0,5 %), la plupart des comités terminent l'année avec de légers surplus.

Il n'est pas de notre compétence de procéder à une analyse comptable de ces états ni d'apprécier si l'état des revenus et des dépenses est « convenable » par rapport au type et au niveau d'activités de chaque comité. À cet égard, nous devons les considérer comme avérés.

Notons cependant immédiatement des disparités importantes, allant du simple au double, entre les secteurs couverts par décrets quant aux ressources par assujetti salarié dont disposent les comités. En effet, selon les données du tableau 3.15, pour les revenus et le rapport annuel du Ministère 1983-1984 pour le nombre de salariés assujettis, dans la coiffure, l'ensemble des comités ont des revenus équivalents à 192,93 $ par salarié assujetti ; dans l'automobile : 141,00 $; dans les industries diverses : 83,25 $; dans les services : 118,85 $; dans le vêtement : 110,04 $. Il sera intéressant de voir dans quelle mesure ces différences se répercutent ou non sur les montants facturés ou récupérés au nom des salariés.

(37) RAPPORT GÉRIN, op. cit. page 120.

(38) Ibidem.

TABLEAU 3.15

États financiers des comités paritaires – 1984

Comité	Revenus	Dépenses	Actif
Coiffure			
Chicoutimi	60 440	60 000	4 604
Hull	56 428	25 549	(2 655)
Lanaudière-Laurentides	144 528	144 128	0
Montréal (H)	196 080	207 850	75 962
Québec	229 000	215 296	–
Montérégie	161 576	170 516	–
Sherbrooke	86 200	85 450	24 853
Trois-Rivières	124 826	119 075	56 602
Total	1 057 298	1 055 258	
Automobile			
Sherbrooke	655 425	637 461	117 240
Lanaudière-Laurentides	675 105	673 574	528 274
Mauricie	211 750	219 575	84 033
Montréal	2 548 000	2 524 500	784 545
Ouest québécois	76 940	76 937	–
Québec	615 255	606 438	–
Rimouski	58 600	58 640	41 380
Saguenay	369 500	358 128	207 891
Total	5 210 775	5 155 253	
Industrie			
Bois ouvré	318 000	295 467	–
Boîte de carton	131 800	116 890	–
Carton ondulé	36 358	36 059	–
Cercueil	30 150	29 262	–
Équipement pétrolier	51 660	51 228	–
Matériaux const.	585 615	632 621	–
Métallurgie	108 900	104 369	–
Meuble		674 180	(673 590)
Verre plat	688 200	680 176	
Total	2 618 133	2 620 252	
Service			
Agents de sécurité	913 800	958 681	–
Camionnage-Mtl	710 740	673 980	–
Camionnage-Qué	169 275	166 159	–
Déchets solides-Mtl	286 100	280 430	87 980
Distributeurs pain-Mtl	169 700	170 275	56 872
Musiciens-Mtl	126 380	129 103	–
Édifices publics-Mtl	941 000	1 012 866	–
Édifices publics-Qué	473 108	129 103	–
Total	3 790 103	3 837 460	
Vêtement			
Chapellerie dames	48 564	46 645	48 530
Chapellerie hommes	14 319	14 675	4 203
Chemise	296 384	302 469	63 979
Confection dames	2 382 000	2 646 756	–
Confection hommes	831 700	704 463	–
Fourrure détail-Mtl	50 480	602 270	–
Fourrure gros-Mtl	309 440	299 701	–
Gant de cuir		(inclus) dans chemise)	
Sec à main	177 932	189 403	20 427
Total	4 110 819	4 267 382	
GRAND TOTAL	16 787 128	16 935 605	

– : données non disponibles

Source : Rapports annuels des comités paritaires.

2– La fonction de contrôle

Compte tenu des données disponibles, certains aspects de l'efficacité du mode de contrôle n'ont pu être évalués, quelques-uns d'entre eux se retrouvant au nombre des plus importants notamment la question des délais. En effet, aucune donnée actuellement compilée ne permet de comparer les délais encourus dans le règlement des réclamations aussi bien entre les comités paritaires qu'entre ceux-ci et la Commission des normes du travail. Par ailleurs, s'il est possible d'avoir des données sur les montants facturés et de les comparer, il est impossible de les obtenir pour ce qui est des montants effectivement recouvrés, résultant par exemple de poursuites judiciaires. La compilation de telles informations aurait nécessité une période de temps plus longue que celle qui nous était impartie pour la réalisation de la présente étude.

Toutefois, nous pouvons apprécier dans une certaine mesure l'efficacité relative des comités paritaires et les comparer à certains égards sous quatre aspects différents : le nombre d'inspecteurs ainsi que le nombre de plaintes et d'enquêtes en regard du nombre de salariés assujettis, les montants facturés et les montants recouvrés en regard de la masse salariale du secteur et l'application des pénalités prévues à l'article 22c de la *Loi des décrets de convention collective*. Il sera également intéressant de comparer le coût d'une réclamation effectuée par un comité paritaire avec celui d'une réclamation effectuée par la CNT. On pourra aussi comparer la proportion des montants recouvrés par rapports aux montants réclamés.

a) Le nombre d'inspecteurs

Comme il apparaît aux tableaux 3.16a à 3.16e, le rapport entre le nombre d'inspecteurs et le nombre de salariés assujettis varie sensiblement d'un secteur à l'autre et même à l'intérieur d'un même secteur allant de 1 pour 254 dans la fourrure-détail à 1 pour 4 000 dans le meuble, en passantpar 1 pour 2 500 chez les musiciens, 1 pour 2 275 chez les agents de sécurité à Québec et 1 pour 1 959 à Montréal ; la moyenne se situant aux environs de 1 pour 1 000, soit selon les rapports annuels de 1983, un total de 119 inspecteurs à temps complet et 7 à temps partiel pour 143 111 salariés assujettis.

Sans doute une partie de ces différences est-elle explicable par un indice de dispersion plus ou moins grand des entreprises selon les secteurs assujettis. Néanmoins, les écarts demeurent importants.

De façon générale, le nombre d'inspections régulières est beaucoup plus élevé que le nombre de plaintes, exception faite de l'entretien des édifices publics à Québec, de la confection pour dames et des agents de sécurité à Québec, tous des secteurs où le taux de syndicalisation est élevé mais aussi où l'assujettissement à un décret est nouveau dans deux cas.

TABLEAU 3.16a

Nombre d'inspecteurs dans les comités paritaires – 1983 en fonction du nombre de salariés assujettis

Comité	Inspecteurs t.c	Inspecteurs t.p.	Assujettis	Assuj./ Inspec. [1]
Coiffure				
Chicoutimi[4]				
Drummondville[3]				
Hull			151	
Lanaudière-Laurentides[(2)]			1 426	
Montréal (H)	2		795	397
Québec	1		430	430
Saint-Hyacinthe		1	256	256
Saint-Jean		1		
Sherbrooke	1[5]		676	
Trois-Rivières	1[5]		279	
Valleyfield		1		

Source : Rapports annuels des comités paritaires, prévisions budgétaires 1983.

[1] Ces données sont des indices pouvant influer en partie sur l'efficacité du comité paritaire. Mais il ne faut pas oublier que d'autres variables telles que l'étendue du territoire à couvrir, la concentration ou la dispersion des entreprises peuvent également avoir une influence. Nous considérons ici le nombre moyen d'assujettis pour les quatre trimestres de 1983 et lorsque impossible, nous utilisons les données annuelles du ministère.

[2] Entente de service avec le comité paritaire de l'automobile de Laurentides-Lanaudière.

[3] Entente de service avec Trois-Rivières.

[4] Entente de service avec automobile Saguenay.

[5] Rapport annuel 1984.

TABLEAU 3.16b

Nombre d'inspecteurs dans les comités paritaires – 1983 en fonction du nombre de salariés assujettis

Comité	Inspecteurs t.c	Inspecteurs t.p.	Assujettis	Assuj./ Inspec.
Automobile				
Sherbrooke	4		4 349	1 087
Drummondville[1]			493	
Lanaudière-Laurentides	5		2 696	539
Mauricie	2		1 428	960
Montréal	17		18 617	1 095
Ouest québécois			359	
Québec	6		7 293	1 215
Rimouski			335	
Saguenay	3		1 262	421

Source : Rapports annuels des comités paritaires, prévisions budgétaires 1983.

[1] Entente de service avec la Mauricie.

TABLEAU 3.16c

Nombre d'inspecteurs dans les comités paritaires – 1983 en fonction du nombre de salariés assujettis

Comité	Inspecteurs t.c	Inspecteurs t.p.	Assujettis	Assuj./ Inspec.
Industrie				
Bois ouvré[1]			4 470	
Boîte de carton[1]			1 643	
Carton ondulé[1]			1 830	
Cercueil[1]			449	
Matériaux const.	5		851	1 894
Métallurgie	1		370	370
Meuble[2]	3		12 000	4 000
Verre plat	10		3 615	361

Source : Rapports annuels des comités paritaires, prévisions budgétaires 1983.

[1] Entente de service avec matériaux de construction.

[2] Rapport annuel, 1984.

TABLEAU 3.16d

Nombre d'inspecteurs dans les comités paritaires – 1983 en fonction du nombre de salariés assujettis

Comité	Inspecteurs t.c	Inspecteurs t.p.	Assujettis	Assuj./ Inspec.
Service				
Agents de sécurité				
Montréal	5		9 797	1 959
Québec	1		2 275	2 275
Camionnage-Mtl	4		2 398	599
Camionnage-Qué	2		2 629	1 314
Déchets solides-Mtl	2		1 633	816
Distributeurs pain	1		576	576
Édifices publics-Mtl	8		6 888	861
Édifices publics-Qué	6		4 354	726
Équipement pétrolier	1		223	
Musiciens-Mtl	1	1	2 500	2 500

Source : Rapports annuels des comités paritaires, prévisions budgétaires 1983.

[1] Entente avec matériaux de construction.

TABLEAU 3.16e

Nombre d'inspecteurs dans les comités paritaires – 1983 en fonction du nombre de salariés assujettis

Comité	Inspecteurs t.c	Inspecteurs t.p.	Assujettis	Assuj./ Inspec.
Vêtement				
Chapellerie dames[1]			247	
Chapellerie hommes[1]			110	
Chemise[2]	3		2 231	744
Confection dames	24		17 937	747
Confection hommes	6		10 133	1 689
Fourrure détail-Mtl	1		254	254
Fourrure gros-Mtl	2	3	1 439	576
Sac à main	2		1 276[3]	638

Source : Rapports annuels des comités paritaires, prévisions budgétaires 1983.

[1] Entente de service avec sac à main.

[2] Entente de service avec chemise.

[3] Incluant les deux chapelleries.

TABLEAU 3.17

Inspections et plaintes – 1983 en fonction du nombre de salariés assujettis[1]

Comité	Insp.[2]	Pl.	Total[5]	I/A	P/A	T/A
Coiffure						
Chicoutimi	0	0	0	0	0	0
Hull	144	69	213	0.96	0.46	1.41
Lanaudière-Laurentides	580	286	866	0.41	0.20	0.61
Montréal (H)	2 389	349	2 738	3.00	0.44	3.44
Québec	1 053	307	1 360	2.45	0.71	3.16
Montérégie	586	42	628	2.29	0.16	2.45
Sherbrooke	689	15	704	1.02	0.02	1.04
Trois-Rivières	436	0	436	1.56	0.00	1.56
Automobile						
Sherbrooke	2 992	565	3 559	0.69	0.13	0.82
Lanaudière-Laurentides	1 169	515	1 684	0.43	0.19	0.62
Mauricie	2 245	26	2 271	1.57	0.02	1.59
Montréal	11 166	1 056	12 222	0.60	0.06	0.66
Ouest québécois	147	48	195	0.41	0.13	0.54
Québec	4 350	90	4 440	0.59	0.01	0.60
Rimouski	167	4	171	0.49	0.01	0.50
Saguenay	–	–	–			
Industrie						
Bois ouvré	1 206	70	1 276	0.27	0.02	0.29
Boîte de carton	173	15	188	0.10	0.01	0.11
Carton ondulé	81	15	96	0.04	0.01	0.05
Cercueil	42	6	48	0.09	0.01	0.10
Matériaux const.	312	14	326	0.37	0.02	0.38
Métallurgie	251	9	260	0.68	0.02	0.70
Meuble						
Verre plat	2 718	40	2 758	0.75	0.01	0.76
Service						
Agents de sécurité						
Montréal	130	227	357	0.01	0.02	0.04
Québec	45	886	931	0.02	0.39	0.41
Camionnage-Mtl	273	48	321	0.11	0.02	0.13
Camionnage-Qué	813	38	851	0.31	0.01	0.32
Déchets solides-Mtl	115	31	146	0.07	0.02	0.09
Distributeurs pain	530	0	530	0.92	0.00	0.92
Musiciens-Mtl	1 250	190	1 440	0.50	0.08	0.58
Édifices publics-Mtl	2 467	245	2 712	0.36	0.04	0.39
Édifices publics-Qué	2 146	9 180[3]	11 326	0.49	2.11	2.60
Équipement pétrolier	108	9	117	0.48	0.04	0.52
Vêtement						
Chapellerie dames	75	2	77	0.30	0.01	0.31
Chapellerie hommes	47	4	51	0.43	0.04	0.46
Chemise[4]	136	0	136	0.06	0.00	0.06
Confection dames	2 218	7 785	10 003	0.12	0.43	0.56
Confection hommes	825	0	825	0.08	0.00	0.08
Fourrure détail-Mtl	148	5	153	0.58	0.02	0.60
Fourrure gros-Mtl	846	49	895	0.59	0.03	0.62
Sac à main	256	11	267	0.28	0.01	0.29
TOTAL	45 324	22 251	67 575	0.34	0.17	0.50
(pour 133 954 assujettis)						

b) Les inspections et les plaintes

Les comités paritaires procèdent normalement à des vérifications chez les employeurs soit à l'occasion de visites régulières ou impromptues que nous appellerons ici inspections, soit à l'occasion de plaintes de la part des travailleurs. Le tableau 3.17 permet de constater d'importantes différences entre les secteurs assujettis aux décrets quant au nombre de plaintes et d'inspections. C'est dans la coiffure que les inspections paraissent les plus fréquentes compte tenu du nombre de salariés assujettis atteignant dans certains cas les trois inspections par salarié pour l'année 1983, la moyenne générale étant de 0,5. Elles se tiennent aux environs de la moyenne (0,5) dans l'automobile, sauf dans la Mauricie où elles se font à un rythme trois fois plus élevé. Par ailleurs, les inspections semblent très peu fréquentes et peu nombreuses dans les industries diverses à l'exception de la métallurgie (0,70) et du verre plat (0,76). Elles semblent presque nulles dans la plupart des services où seuls Distributeurs de pain-Mtl (0,92), Musiciens-Mtl (0,58) et Édifices publics-Qué (2,60) atteignent un rapport égal ou supérieur à 0,5. Dans le vêtement, le nombre d'inspections par assujetti se tient près de 0,5 sauf dans la chemise (0,06), la confection-hommes (0,08), le sac à main (0,29) et la chapellerie-dames (0,31). Il est également près de zéro chez les agents de sécurité-Mtl (0,04), déchets solides (0,09), camionnage-Mtl (0,13), carton ondulé (0,05), cercueil (0,10) et boîte de carton (0,11).

– : données non disponibles

1) Source : Rapports annuels 1983. Les données sur le nombre de plaintes ne peuvent être considérées comme absolument fiables parce que non validées par le service des décrets. Comme il s'agit de la seule source disponible, nous les retenons comme indicateur d'un ordre de grandeur.

2) À l'occasion, une inspection peut nécessiter deux visites. Elles sont comptées ici pour 1 inspection.

3) Ce nombre comprend 1 540 inspections auprès d'employeurs et 7 640 auprès de salariés.

4) Inclut l'industrie du gant de cuir.

5) Pour le nombre d'assujettis, se référer aux tableaux 3.16a à 3.16e : Nombre d'inspecteurs par comité paritaire en fonction du nombre de salariés assujettis.

c) Les montants facturés et recouvrés

Les tableaux 3.18 et 3.19 présentent l'état de la situation eu égard aux montants facturés et recouvrés par les comités paritaires pour l'année 1983. Pour sa part, le tableau 3.20 présente certaines données pour la Commission des normes du travail bien qu'incomplètes puisque dans ce cas le montant des sommes perçues à la suite de poursuites judiciaires est inconnu.

Néanmoins, l'examen de ces tableaux suggère les observations suivantes. Le tableau 3.18 permet de constater que l'ensemble des comités paritaires ont facturé pour 1983 un montant équivalent à 0,6409 % de la masse salariale totale mais en ont récupéré un montant équivalent à 0,149 % de cette même masse salariale, soit le quart des montants facturés.

Certains comités ont des taux de réclamations salariales et des montants perçus nettement supérieurs à la moyenne. Parmi ceux-ci, notons les comités paritaires de l'automobile de la région de Québec, du vêtement pour dames, de la coiffure de Laurentides-Lanaudière, des éboueurs.

Par ailleurs, selon les rapports annuels des comités paritaires, les montants des réclamations considérés comme en « suspens » représentent 0,466 % de la masse salariale soit une somme équivalente à environ les trois quarts des sommes facturées dans une année. À la C.N.T. les montants dits en « suspens » représentent 85 % des montants facturés durant une année.

Quelques conclusions peuvent déjà se dégager. D'abord, les comités paritaires recouvrent en définitive seulement le quart des sommes qu'ils facturent si l'on exclut les sommes en suspens au moment de la présentation du rapport annuel. Cela paraît bien peu et ne manque pas de soulever un certain nombre de questions : est-ce à dire que les inspecteurs facturent des montants plus élevés que ce qui est réellement dû ? Est-ce à dire que les plaintes se trouvent prescrites avant recours devant les tribunaux ? Est-ce à dire que les comités paritaires renoncent à poursuivre dans certains cas ou bien conviennent de règlements pour des montants inférieurs à ceux qui sont effectivement dûs ? Est-il possible que l'écart ainsi observé entre facturation et recouvrement soit largement comblé par le sort réservé aux réclamations en suspens ? Ou encore cela doit-il être expliqué par la non-solvabilité des employeurs débiteurs ? Compte tenu de ce qui a été établi lors de certaines commissions d'enquête ou écrit dans certaines études (voir chapitre II ci-haut), il y lieu de se demander dans quelle

TABLEAU 3.18

Réclamations et masse salariale – 1983

Comité	Masse sal.	Facturé	%	Perçu	%
Coiffure					
Chicoutimi	–	–		–	
Hull	1 998 322	4 497	0,22	3 543	0,18
Lanaudière-Laurentides	7 096 300	33 720	0,47	19 154	0,26
Montréal (H)	8 537 000	15 517	0,22	10 281	0,12
Québec	6 188 114	35 981	0,58	17 259	0,28
Saint-Hyacinthe	2 505 539	3 549	0,14	2 073	0,08
Sherbrooke	2 810 800	–		–	
Trois-Rivières	957 010	167	0,02	–	
Automobile					
Sherbrooke	34 094 692	40 439	0,12	14 275	0,04
Drummondville[1]	–	–		–	
Lanaudière-Laurentides	32 258 100	72 072	0,22	41 585	0,13
Mauricie	27 752 668	9 766	0,03	6 294	0,02
Montréal	–	448-435		274 559	
Ouest québécois	5 273 800	–		–	
Québec	8 056 060	354 061	4,39	110 858	1,38
Rimouski	5 6 :6 327	10 055	0,18	9 711	0,17
Saguenay	–	6 539		3 906	
Industrie					
Bois ouvré	81 078 500	131 627	0,16	48 131	0,06
Boîte de carton	30 295 656	110 340	0,36	65 637	0,22
Carton ondulé	42 862 084	33 111	0,08	181	0,00
Cercueil	6 995 052	27 651	0,34	1 768	0,02
Matériaux const.	29 628 640	77 269	0,26	9 951	0,03
Métallurgie	9 888 500	12 584	0,13	2 222	0,02
Meuble					
Verre plat	61 661 215	109 882	0,18	44 256	0,07
Service					
Agents de sécurité					
Montréal	84 930 930	215 535	0,25	37 099	0,04
Québec	9 196 600	61 825	0,67	5 036	0,05
Camionnage-Mtl	47 507 147	386 124	0,81	110 626	0,23
Camionnage-Qué	58 226 800	58 030	0,10	22 900	0,04
Déchets solides-Mtl	22 015 599	229 203	1,04	104 377	0,47
Distributeurs pain	3 118 500	–		–	
Édifices publics-Mtl	71 780 200	735 559	1,09	163 352	0,23
Édifices publics-Qué	36 195 200	137 691	0,38	43 738	0,12
Équipement pétrolier	5 208 100	404	0,01	404	0,01
Vêtement					
Chapellerie dames	3 518 844	–		–	
Chapellerie hommes	1 276 208	2 036	0,16	2 036	0,16
Chemise	28 752 000	15 200	0,05	8 488	0,03
Confection dames	186 330 000	3 656 301	1,96	642 283	0,34
Confection hommes	113 580 000	224 988	0,20	114 737	0,10
Fourrure détail-Mtl	3 808 921	–		1 516	0,04
Fourrure gros-Mtl	26 681 003	20 520	0,08	16 689	0,06
Sac à main	11 127 619	6 928	0,06	6 318	0,06

TOTAL : **Masse salariale :** 1 131 000 150[2]
Somme facturée 6 894 055 soit 0,609 % de la m.s.
Somme perçue 1 692 060 soit 0,149 % de la m.s.
En suspens 5 329 347 soit 0,466 % de la m.s.

[1] Entente avec le comité paritaire de l'automobile de la Mauricie.

[2] À noter toutefois l'absence de rapport distinct pour automobile-Drummondville et l'absence de chiffres sur la masse salariale dans les rapports pour automobile-Montréal et Saguenay. Ces trois comités sont donc exclus du calcul ce qui affecte le rapport entre les montants facturés et perçus et la masse salariale.

– : données non disponibles

Source : Rapports annuels des comités paritaires, 1983. Les chiffres sur les masses salariales et le montant des réclamations ne sont pas absolument fiables bien que, d'après certaines vérifications de la part du ministère, ils se situeraient assez près de la réalité.

TABLEAU 3.19

Rapport entre les sommes facturées et perçus et la masse salariale par secteur – 1983

Secteur	Masse salariale	Montants facturés *Montants perçus*	MF/MS *MP/MS*
Coiffure	30 093 085	93 431 *52 310*	0,310 *0,174*
Automobile	113 081 647	486 393 *182 723*	0,430 *0,161*
Industries	262 409 647	502 464 *172 146*	0,191 *0,066*
Services	350 341 176	1 885 794 *492 814*	0,538 *0,141*
Vêtement	375 074 595	3 925 973 792 067	1,04 0,211
TOTAL	1 131 000 150	6 894 055 *1 692 060*	0,609 *0,149*

Source : Données tirées du tableau 3.18. À noter toutefois l'absence de rapport distinct pour automobile-Drummondville et l'absence de chiffres sur la masse salariale pour automobile-Montréal et Saguenay. Ces trois comités sont donc exclus du calcul, ce qui affecte le rapport entre les sommes facturées ou perçues et la masse salariale pour le secteur de l'automobile et pour l'ensemble.

TABLEAU 3.20

Les sommes facturées et perçues et la masse salariale – 1983 et 1984
Commission des normes du travail

Année	Masse salariale[1]	Montants facturés
1983	18 940 265 600	15 970 085
1984	20 569 613 600	11 017 488
1985	En suspens : 15 207 165.65 $	

[1] La masse salariale est estimée à partir des revenus du prélèvement (1/8 de 1 % de la masse). Elle inclut donc les salaires versés en vertu de conventions collectives conclues en vertu du Code du travail.

Source : Rapports annuels de la Commission des normes du travail.

mesure ces chiffres ne tendent pas à confirmer ce qui a été révélé par ailleurs.

En dépit des difficultés d'ordre méthodologique, soulevées en introduction à cette section, qui nous conduisent à écarter la plupart des comparaisons que nous avions envisagées de faire avec la CNT, il est quand même apparu intéressant de tenter de comparer la productivité des deux types d'organe sur la base du montant facturé annuellement par les inspecteurs des comités paritaires, d'une part, et par ceux de la CNT, d'autre part ; et aussi sur la base du coût des réclamations dans l'un et l'autre cas.

En effet, si l'on compare la productivité des inspecteurs en termes de montants facturés dans une année (on ne peut faire cette comparaison pour les montants recouvrés car on ne connaît pas le total des montants recouvrés par la C.N.T. après poursuites), on se rend compte, sur la base des données de 1983, que le montant moyen facturé par inspecteur de comité paritaire est de 52 227 $ (6 894 055 $/132 à partir des données des tableaux 3.19 pour les montants facturés et 3.12 pour le nombre d'inspecteurs) et par un inspecteur de la C.N.T., il est de 90 226 $ (15 970 085 $/177 selon les données du tableau 3.20 et du rapport annuel 1982-1983) ; soit près du double dans ce dernier cas. Il faut bien évidemment faire l'hypothèse qu'une partie au moins de cette différence peut être expliquée par le fait que la C.N.T. fait peu d'inspections régulières et procède surtout à partir de plaintes. Comme nous l'avons rappelé plus haut, la différence peut résulter pour une part de l'effet dissuasif des inspections régulières effectuées par les comités paritaires sans qu'il soit pour autant possible de le mesurer.

Par ailleurs, il est également apparu intéressant de comparer les coûts du dollar facturé par chacun des deux types d'organe de surveillance. De ce point de vue, les comités paritaires apparaissent comme des institutions beaucoup plus coûteuses aux salariés et aux employeurs que la C.N.T. non seulement en termes absolus, le prélèvement (2 x 1/2 de 1 % vs 1/8 de 1 %), mais aussi en termes relatifs. En effet, le dollar facturé coûte en moyenne 2,45 $ dans les comités paritaires (soit des dépenses totales de 16 935 605 $ selon le tableau 3.15 pour un montant facturé de 6 894 055 $, tableau 3.19) et 1,61 $ à la C.N.T. (soit des réclamations de 15 970 085 $ selon le tableau 3.20 pour un budget de l'ordre de 25 712 017 $[39]) ; en faisant évidemment l'hypothèse que la totalité du budget de ces deux organismes est affecté à cette opération. S'il est permis de croire qu'une analyse plus fine, qui tiendrait compte par exemple des diverses catégories d'opérations – information, administration, inspection, recours, mode de contrôle (les inspections sur places étant sans doute plus coûteuses que la réception des plaintes par téléphone) –, conduirait peut-être à réduire les écarts, il demeure que ceux-ci sont à ce point importants qu'il est douteux que le rapport puisse se trouver inversé ou au moins égalé. D'ailleurs, compte tenu que la vocation première de ces organismes en est une de réclamation au nom des salariés, il n'est pas déraisonnable de calculer le coût d'une réclamation en fonction du budget global de l'organisme.

Il s'agit là bien entendu de moyennes sur l'ensemble. Mais si l'on examine la situation au niveau des secteurs d'activités à partir des données des tableaux 3.15, 3.16 et 3.18, on perçoit une fois de plus des différences non négligeables. Dans la coiffure, le dollar facturé coûte en moyenne 11,30 $; dans l'automobile : 10,70 $; dans les industries diverses : 5,20 $; dans les services : 2,00 $ et dans le vêtement : 1,04 $. À l'intérieur d'un même secteur, les écarts sont tout aussi importants : par exemple automobile-Québec : 1,73 $; automobile-Mtl : 5,68 $.

De même, un inspecteur de l'automobile à Québec facture en moyenne 59 010 $ (354 061/6) ; à Montréal : 26 378 $ (448 435/17), soit moins de la moitié ; à Sherbrooke : 10 109 $; coiffure-Mtl : 7 758 $; coiffure-Québec : 35 981 $; camionnage-Mtl : 96 531 $; camionnage-Québec : 29 015 $; déchets solides-Mtl : 114 600 $; etc. On pourrait avancer l'hypothèse que ces différences dans la « productivité » des comités paritaires et de leurs inspecteurs résultent du fait que certains décrets sont mieux respectés que d'autres ; d'où une facturation moyenne par inspecteur moins élevée. En somme, la « productivité » dans ces cas-là en serait une de prévention plutôt que de facturation. Malgré son caractère plausible, cette hypothèse doit être rejetée car elle n'est pas confirmée par les données disponibles. En effet, celles-ci révèlent qu'il n'y aurait aucune corrélation entre les montants moyens facturés par inspecteur et la fréquence des inspections selon le tableau 3.19. C'est donc par d'autres facteurs que ces différences pourraient être expliquées.

d) Les pénalités prévues à l'article 22c

En vertu de cet article, le comité peut recouvrer tant de l'employeur que du salarié qui viole les dispositions d'un décret relatives au salaire, et de chacun d'eux, une somme égale à 20 % de la différence entre le salaire obligatoire et celui effectivement payé. En vertu des modifications introduites par le projet de loi 11, cette pénalité ne peut désormais être imposée qu'aux seuls employeurs.

Nous examinerons dans quelle mesure cette pénalité est appliquée. À cette fin, nous calculerons les pénalités qui théoriquement devraient être appliquées en prenant 20 % des montants perçus en 1983. Cette somme sera comparée aux montants réellement perçus et illustrés au tableau 3.21.

(39) Les employeurs québécois et le prélèvement autorisé par la Loi sur les normes du travail 1981 à 1985, Document fourni par la Commission des normes du travail, 1985.

TABLEAU 3.21

Pénalités perçues en 1983

Comité	Pénalités potentielles en 1983[1]	Pénalités perçues en 1983[2]
Coiffure		
Chicoutimi	–	–
Hull	709	–
Lanaudière-Laurentides	3 831	3 484
Montréal (H)	2 056	5 932
Québec	3 452	3 176
Saint-Hyacinthe	415	2 073
Sherbrooke		
Trois-Rivières	–	4 169
Sous-total	10 483	18 834
Automobile		
Sherbrooke	2 855	1 223
Drummondville		38
Lanaudière-Laurentides	8 317	4 711
Mauricie	1 259	1 520
Montréal	54 912	
Ouest québécois	–	1 866
Québec	22 172	12 251
Rimouski	1 942	3 627
Saguenay	781	2 110
Sous-total	92 238	27 366
Industrie		
Bois ouvré	9 626	5 162
Boîte de carton	13 127	7 579
Carton ondulé	36	9
Cercueil	354	–
Matériaux const.	1 990	1 076
Métallurgie	444	369
Meuble		
Verre plat	8 851	11 395
Sous-total	34 428	25 590
Service		
Agents de sécurité		
Montréal	7 420	4 586
Québec	1 077	683
Camionnage-Mtl	22 125	41 504
Camionnage-Qué	4 580	5 112
Déchets solides-Mtl	20 875	26 456
Distributeurs pain	–	–
Édifices publics-Mtl	32 670	–
Édifices publics-Qué	8 748	12 248
Équipement pétrolier	81	620
Sous-total	98 562	91 669
Vêtement		
Chapellerie dames	0	–
Chapellerie hommes	407	247
Chemise	1 698	5 852
Confection dames	128 457	208 241
Confection hommes	22 947	1 415
Fourrure détail-Mtl	303	100
Fourrure gros-Mtl	3 338	332
Sac à main	1 264	1 753
Sous-total	158 414	215 940
TOTAL	394 105	379 399

1) Ces montants ont été établis de façon empirique en calculant 20 % des sommes perçues en 1983 telles qu'elles apparaissent au tableau 3.18 et en faisant l'hypothèse que le plus souvent la pénalité, lorsqu'elle est appliquée, est réclamée de l'employeur seulement. En réalité donc, jusqu'à la loi 11 de décembre 1984, la pénalité théorique est égale au double des montants apparaissant dans ce tableau.

2) Ces données ne sont pas validées par le ministère du travail. Elles constituent donc des ordres de grandeur. Elles peuvent inclure une seule pénalité par cas aussi bien que des pénalités aux deux parties de même que des pénalités qui étaient en suspens en 1982.

Source : Rapports annuels des comités paritaires 1983.

Pour l'ensemble des secteurs assujettis, on constate une application des pénalités conforme à ce que la loi permet. Il faut noter toutefois d'importantes différences d'attitudes entre les divers comités paritaires et sa faible application dans le secteur automobile. Selon les données disponibles, certains comités paritaires ne réclameraient pas ou très peu la pénalité, (voir par exemple : confection-hommes-Mtl et fourrure gros-Mtl).

Ces chiffres tendent à démontrer qu'on pourrait être fautif impunément dans certains secteurs alors que, dans d'autres secteurs, les montants perçus à ce titre sont importants : confection pour dames 206 241 $, soit près de 10 % du budget de ce comité.

On notera qu'ici aussi il manque des données pour de nombreux comités paritaires comme c'était le cas pour les autres tableaux. En portant attention, on se rend compte également que cette situation est fréquente dans certains comités quel que soit le type de renseignement demandé par le ministère.

En conclusion

On pourrait être tenté à partir des chiffres rapportés précédemment de conclure que la Commission des normes du travail est sous-équipée ou encore que les comités paritaires disposent de trop de ressources pour les tâches qu'ils ont à accomplir. Cette analyse n'autorise pas à tirer de telles conclusions pas plus d'ailleurs que sur la productivité ou l'efficacité d'un organisme par rapport à l'autre et ce n'est pas là l'objectif.

Toutefois, l'ensemble des données présentées dans cette section permet d'entretenir des doutes sur la productivité effective des comités paritaires en tant qu'organes de contrôle et de surveillance.

En effet, non seulement ne récupèrent-ils que le quart des montants facturés, mais aussi il existe une grande disparité dans la façon dont les comités paritaires s'acquittent de leur mandat : variations importantes dans la fréquence des inspections d'un secteur à l'autre et même à l'intérieur d'un même secteur, variations importantes dans le nombre d'assujettis par inspecteur, différences appréciables dans les pourcentages de la masse salariale facturée et récupérée (et parfois étonnante : par exemple, cet écart considérable entre les montants facturés par automobile-Québec par rapport au reste du secteur), même diversité pour ce qui est des pénalités.

Évidemment, une part de ces différenciels est sans doute explicable par des facteurs tels la nature de l'industrie ou du service, le degré de respect plus ou moins grand de la part des employeurs des conditions imposées par le décret, la pression des forces du marché. Mais les écarts sont à ce point importants aussi bien en termes d'inspections qu'en termes de coûts, qu'on peut raisonnablement se demander si telle n'est pas la résultante de cette large autonomie que le système laisse aux parties de déterminer elles-mêmes leur politique d'inspection-réclamation. Seule une étude systématique en profondeur permettrait de répondre avec un degré suffisant de certitude à ces questions qui demeurent malgré tout en l'état actuel des choses pour le moins troublantes eu égard à la protection à laquelle les salariés assujettis ont droit.

Conclusion

On a par le passé fait porter par le système des décrets et les comités paritaires un certain nombre de conséquences non négligeables dont on a tiré argument, soit en faveur du maintien ou du développement de ce régime, soit en vue de son abolition ; qu'il s'agisse de son impact économique sur la situation des entreprises comme sur l'amélioration des conditions de travail des salariés assujettis, de son impact sur la syndicalisation ou encore de son efficacité comme moyen de surveillance et de contrôle.

Or, à la lumière des observations auxquelles nous avons pu procéder, il semble que la réputation du système est surfaite à tous ces points de vue en ce sens que les décrets n'auraient pas toute l'importance écomonique qu'on leur prête dans un sens ou dans l'autre ; ils n'auraient pas non plus sur la syndicalisation les effets que les uns ou les autres aimeraient y voir ; enfin il n'est pas évident que ce mode de surveillance par les parties ait toutes les vertus que certains aiment y reconnaître.

Au plan économique, rappelons simplement que les études réalisées sur la question ne sont pas unanimes mais que les plus indépendantes tendent à montrer que le régime des décrets n'a pas sur les secteurs couverts les effets néfastes que certains y voient en termes de compétitivité. En somme, si des entreprises québécoises appartenant à ces secteurs font face à de telles difficultés, ces dernières doivent être expliquées par d'autres facteurs et ne sauraient être imputées au régime des décrets comme tel. De la même manière, l'impact du régime sur l'amélioration des conditions de travail, notamment les salaires, des salariés assujettis n'est pas aussi évident qu'il semblerait. Notons également la convergence de ces conclusions sur l'un et l'autre thèmes.

Cependant, les études concernées ayant particulièrement porté sur les salaires, ce n'est pas à dire pour au-

tant que le régime des décrets n'ait pas contribué à l'amélioration de l'ensemble des conditions de travail et à l'aménagement des rapports individuels et collectifs du travail dans les secteurs visés. En fait, au-delà de la stricte question de la réglementation des conditions de travail, le régime des décrets a constitué une conception et un mode d'organisation des relations du travail dans des secteurs largement constitués de P.M.E.

Toutefois, il ne semble pas, à la lumière des données disponibles et compte tenu des remarques formulées quant à leur validité, que le régime des décrets en tant que tel ait un impact important sur la syndicalisation des salariés. Si la variation générale observée au niveau du taux de syndicalisation paraît suivre celle qui prévaut dans l'ensemble de l'économie, l'explication de cette variation relève de facteurs autres que le fonctionnement du régime des décrets. En effet, on ne décèle aucun mouvement commun à l'ensemble des secteurs couverts par décrets : alors que certains connaissent des baisses non négligeables dans la présence syndicale, d'autres font face à des hausses tout aussi importantes durant la même période. Si la *Loi des décrets de convention collective* n'a pas facilité de soi la syndicalisation, elle ne paraît pas l'avoir découragée non plus, la présence syndicale étant un préalable nécessaire à la naissance d'un décret et d'un comité paritaire.

Il semble donc que c'est ailleurs que dans le régime des décrets lui-même qu'il faille aller chercher les explications sur le plafonnement de la syndicalisation dans tel secteur, sa chute dans tel autre ou sa montée dans un troisième.

Quant à l'efficacité des comités paritaires comme mécanisme de surveillance, il est difficile de tirer des conclusions absolument fermes notamment en raison de l'absence de critères de rendement objectifs et facilement vérifiables. Toutefois, les observations effectuées ne manquent pas de soulever des interrogations pour le moins troublantes et tendant plutôt à accréditer les hypothèses découlant de certaines commissions d'enquête.

Ce qui frappe, notamment, c'est l'extraordinaire disparité dans les ressources et dans l'usage de ces ressources même à l'intérieur d'un même secteur d'activité en termes du nombre d'inspecteurs et du nombre d'inspections par année par travailleur assujetti et des montants d'argent réclamés et perçus. Faudrait-il croire que, dans certaines branches ou dans certains territoires, les employeurs sont à ce point respectueux du décret et les salariés à ce point satisfaits que tout système de surveillance et de réclamation est devenu pratiquement inutile et superflu alors que chez le voisin on n'a de cesse de multiplier les inspections, les réclamations et les pénalités ?

Par ailleurs, lorsqu'on confronte le système de réclamation des comités paritaires avec celui de la Commission des normes du travail, la plus grande prudence s'impose et bien peu de données comparables autorisent des conclusions à l'avantage de l'un ou l'autre organisme si ce n'est que la facturation moyenne par inspecteur de comité paritaire est inférieure et que son coût est nettement plus élevé.

Enfin, les montants finalement récupérés au bénéfice des salariés ne représentent pour une année donnée que le quart des montants facturés aux employeurs à ce titre (compte non tenu des montants dits en suspens).

À défaut d'explications de telles disparités par des facteurs autres, elles apparaissent comme la résultante d'un système décentralisé, reposant sur l'autonomie des parties, favorisant des politiques et des pratiques différentes selon les secteurs et donnant aussi toutes les raisons de croire que les droits des uns et des autres ne sont pas protégés de la même manière ni avec la même efficacité.

Le moins qu'on puisse dire, c'est qu'il n'est pas évident, sauf pour certains secteurs, que les travailleurs assujettis au régime des décrets verraient leurs droits moins bien protégés si la surveillance était assurée par la Commission des normes avec des effectifs en nombre comparable.

Chapitre IV
Les voies possibles

Y a-t-il encore place dans le système québécois de relations du travail pour le régime des décrets tel que nous le connaissons, pour un régime modifié, pour un régime quelconque d'extension juridique des conventions collectives ? Voilà bien, semble-t-il, la question complexe à laquelle il faut maintenant tenter de répondre.

Auparavant, il paraît important de rappeler brièvement quelques constats.

1– Nous sommes en présence d'un régime dit de détermination mixte des conditions de travail situé quelque part entre la réglementation directe par les pouvoirs publics et la négociation de conventions collectives par des syndicats accrédités. Ce régime, toutefois, pour des raisons que nous avons longuement expliquées, se situe entre ces deux pôles, plus près de l'approche réglementaire au Québec que de l'approche conventionnelle.

2– Parmi les acteurs sociaux qui se sont exprimés, personne n'est rigoureusement pour le statu quo. Soit qu'on souhaite l'abolition pure et simple du régime, soit qu'on veuille le bonifier ou encore examiner de plus près avec les intéressés les voies d'avenir.

3– La question de l'abolition, du maintien, de la bonification ou du changement de ce régime se situe dans un contexte plus large, celui de l'harmonisation des lois du travail et de l'égalité des droits ; celui aussi des attentes des grands acteurs sociaux face à l'avenir du régime de relations du travail au Québec : méfiance vis-à-vis l'intervention accrue des pouvoirs publics et préoccupation de déréglementation chez les employeurs ; revendication de l'accréditation multipatronale et, de façon plus générale, de mesures d'accès à la syndicalisation chez les syndicats. Chez les uns et les autres, désir de déjudiciarisation des rapports du travail, de simplification des procédures et de raccourcissement des délais de toutes sortes.

Dans ce contexte et compte tenu de l'analyse qui a été faite dans les chapitres précédents, une chose au moins apparaît claire : le statu quo n'est plus possible et n'est en aucune façon désirable, ne fut-ce qu'en raison de l'inégalité des droits qu'il entraîne en pratique pour toute une clientèle non négligeable qui, à certains égards, se voit reconnaître des conditions inférieures à celles dont elle bénéficierait en vertu de la *Loi sur les normes du travail.*

À ce motif de principe, viennent se greffer toutes les autres raisons qui relèvent davantage de la dysfonctionnalité et de la marginalité du régime par rapport aux autres lois du travail en vigueur au Québec.

Si le statu quo ne paraît pas désirable, ni désiré, faut-il abolir le régime, le bonifier ou le remplacer par autre chose ?

A– Le régime de 1934 a vécu

Si l'on entend s'inscrire dans une perspective d'harmonisation, d'unification et d'intégration des lois du travail, comme cela paraît ardemment désiré par de nombreux intervenants devant la Commission consultative sur le travail, il paraît difficile pour ne pas dire impossible d'atteindre cet objectif au moyen de modifications ou de la bonification du régime actuel des décrets.

Le régime tel qu'il a existé depuis cinquante ans est tellement spécifique à lui-même, tellement marginal par rapport au reste, qu'il paraît illusoire d'atteindre des objectifs d'harmonisation au moyen de simples modifications à la loi actuelle. Le langage même de cette loi est étranger à celui des autres lois du travail au Québec et même à celui des régimes modernes d'extension juridique dans les pays francophones ; nous y reviendrons. D'ailleurs, les dispositions d'un projet aussi récent que le projet de loi 11 (L.Q. 1984, c. 45 sanctionné le 21 décembre 1984) de décembre 1984 montrent à l'évidence qu'il est possible « d'améliorer » le système tout en conservant le même écart avec les droits reconnus aux autres travailleurs par la *Loi sur les normes du travail* par exemple.

Au plan économique, le moins qu'on puisse dire, en dépit des conclusions divergentes auxquelles en arrivent divers analystes, c'est que l'utilité réelle de la *Loi des décrets de convention collective* telle qu'elle se pratique aujourd'hui est loin d'être évidente. Il semble que certains seraient portés à lui trouver des vertus qu'elle n'a pas de façon aussi certaine ou à lui faire porter des conséquences non désirables dont elle n'est pas responsable.

La question qui se pose, selon nous, n'est pas celle de savoir comment on peut modifier pour l'améliorer un régime de décrets qui fonctionne en vase clos et en paral-

lèle avec la *Loi sur les normes du travail*, d'une part, et le *Code du travail*, d'autre part, mais bien plutôt celle de savoir s'il y a toujours place dans le droit du travail du Québec d'aujourd'hui pour un régime quelconque d'extension juridique des conventions collectives, intégré dans un *Code du travail* nouveau englobant aussi bien les conditions minimales de travail, le droit d'association, la négociation, la convention collective, la grève que, le cas échéant, la convention collective étendue.

En effet, dans l'hypothèse où un régime quelconque d'extension devrait être conservé, il apparaît que seule son intégration dans un *Code du travail* unifié pourrait assurer les principes de l'égalité des droits, de l harmonisation des conditions de travail et de la simplification des recours.

Il est donc clair qu'à partir de maintenant nous ne réfléchissons plus en termes de maintien ou non de la loi de 1934, modifiée ou non, mais en termes de pertinence d'un régime quelconque d'extension, à définir le cas échéant.

En effet, le régime de 1934 a manifestement vécu en dépit des efforts désespérés de certains pour le faire survivre au risque de devoir dédoubler dans chaque comité paritaire une sorte de mini-Commission des normes du travail. Ce n'est pas à dire que le système tel qu'il existe ne fonctionne pas bien en maints endroits. Il suffit de se déplacer, de visiter des comités paritaires, de lire les mémoires des intéressés pour se rendre compte que finalement la machine tourne. Les décrets sont renouvelés, les comités se réunissent, les inspecteurs inspectent, les plaintes sont acheminées, les sommes dues aux travailleurs sont recouvrées dans une certaine proportion et on voudrait faire plus encore : formation professionnelle, banques de données, etc. La machine tourne, mais elle tourne sur elle-même, largement « déconnectée » du reste des relations du travail au Québec, avec tous ses problèmes de conflits de champs d'application, de mises en tutelle, de veto, etc.

Les personnes et les groupes impliqués de près dans le système s'accordent d'ailleurs à dire que « ça ne peut plus continuer comme ça ».

1– L'abrogation pure et simple

Face à cette situation, la première solution, la plus simple, la plus facile en apparence est l'abrogation de la *Loi des décrets de convention collective* et son non-remplacement ; ce qui aurait pour effet de placer les assujettis, salariés et employeurs, sous le couvert de la *Loi sur les normes du travail* avec possibilité de négocier, en vertu du *Code du travail*, dans les cas où il y aurait accréditation syndicale.

Toutefois, cette solution doit être rejetée, selon nous, pour plusieurs raisons.

D'abord les arguments apportés par ceux que nous avons appelé les abolitionnistes ne convainquent pas. Du côté patronal, ils reposent la plupart du temps sur des cas singuliers, sur des affirmations péremptoires nullement démontrées ou, plus rarement, sur des études à caractère économique contestables et contestées. Les études d'impact commandées par la Commission consultative sur le travail ne permettent pas de prêter à la *Loi des décrets de convention collective* comme telle, les effets néfastes qu'on lui impute trop facilement par ailleurs.

De plus, les arguments des employeurs favorisant l'abrogation négligent totalement la portée sociale de l'extension juridique en ce qu'elle a permis à des travailleurs non syndiqués de bénéficier d'améliorations à certaines de leur conditions de travail dont ils n'auraient pu bénéficier autrement.

Les réserves exprimées par les syndicats sont d'un autre ordre : on craint une intervention à caractère réglementaire accrue de la part des pouvoirs publics et, surtout, on craint que l'extension ne soit une entrave à l'accréditation multipatronale et à la négociation élargie.

Par ailleurs, l'abolition pure et simple de tout mécanisme d'extension ferait fi de toute une tradition d'organisation des relations du travail dans certains secteurs d'activité. En effet, en dépit des limites très sérieuses qu'elle comporte, eu égard au nombre de conditions de travail susceptibles d'extension et au delà de la détermination des salaires, la *Loi des décrets de convention collective* a joué et joue encore un rôle de régulation des rapports entre les parties et des conditions de travail dans certains secteurs d'activité qui se retrouveraient bien désorganisés s'il fallait que disparaisse tout simplement un encadrement juridique qui a contribué depuis longtemps à structurer ces rapports.

À court terme, il y aurait lieu de s'interroger aussi sur l'effet que pourrait avoir sur la syndicalisation, l'abrogation de la loi. Nous avons vu, au chapitre III, que non seulement le taux de syndicalisation dans les secteurs à décrets est sensiblement (de l'ordre de deux fois) plus élevé que dans le secteur privé en général, mais aussi que ces secteurs ne sont pas à l'abri de la baisse générale observée au niveau de l'ensemble de l'économie. Si les données analysées ne permettent pas d'attribuer directement à la *Loi des décrets de convention collective* ces

taux relativement élevés de syndicalisation, il n'est pas certain, à cause du facteur de concurrence, que l'abrogation de cette loi n'entraînerait pas une baisse plus importante du nombre de syndiqués dans certains secteurs.

Enfin, s'il y a un point sur lequel il y a un timide consensus, à défaut d'unanimité, c'est bien sur la question du maintien d'un régime d'extension. Chez les premiers concernés, cela est manifeste. Chez les grandes organisations patronales et syndicales, même si l'on sent bien que l'enthousiasme n'y est pas, on se dit néanmoins, sauf rares exceptions, favorable au maintien.

Si un mécanisme quelconque d'extension doit être conservé avec les objectifs propres à tout régime de ce type, deux grandes voies s'offrent au législateur : l'une qui privilégie l'approche réglementaire, l'autre qui favorise la politique conventionnelle.

Cette question est fondamentale. La réponse que le législateur y apportera aura une incidence directe sur le type de régime, son fonctionnement, la place et les rôles respectifs des parties, de l'État et des tiers[1].

2– La duplication des normes

Depuis quelques années, l'État québécois a paru privilégier l'approche législative et réglementaire en dépit des modifications apportées au *Code du travail* pour favoriser la négociation collective. On n'a qu'à se référer à la *Loi sur les normes du travail* et à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*. Il ne s'agit pas d'inférer ici que ces pièces de législation n'avaient pas leur place, mais elles illustrent bien l'approche de type réglementaire. Et comme nous le disions en 1982 :

« Il est raisonnable de croire qu'en l'absence d'un développement ou d'une expansion de la négociation collective, l'État sera appelé à intervenir de plus en plus fréquemment et directement dans la détermination des conditions de travail »[2].

D'ailleurs, de nombreux mémoires présentés en 1983 et 1984 au ministère du Travail de même que ceux soumis à la Commission consultative sur le travail ne manquent pas de suggestions invitant consciemment ou non le Gouvernement à aller dans ce sens. On notera en particulier certains aspects du mémoire des directeurs généraux de comité paritaire de même que celui de la C.S.D.

De plus, toutes les préoccupations visant à valoriser la présence des tiers par rapport à celles des parties contractantes et à les associer au processus paraissent inspirées d'un souci de fonctionnement et de bonne acceptation d'une réglementation, car c'est bien de cela qu'il s'agit. Cette orientation se trouve aussi présente dans le texte du groupe de travail du Ministère.

Ce que la C.S.D. propose, pour sa part, c'est ni plus ni moins qu'un mécanisme étatique de réglementation automatique des conditions de travail, à partir d'une analyse des conditions négociées dans les entreprises ou les établissements au cours des trois années précédentes. Procédant à partir d'une analyse des conditions négociées, un organisme à caractère public aurait à déterminer, pour un secteur, les conditions les plus prépondérantes. On voit tout de suite le pouvoir réglementaire considérable dont jouirait un tel organisme ne fut-ce qu'au niveau du choix des conditions à retenir, lesquelles seraient rendues obligatoires « automatiquement » (Mémoire soumis à la Commission consultative sur le travail, p. 93) sans égard aux conséquences économiques qu'elles seraient susceptibles d'avoir sur les entreprises, la compétitivité, l'emploi, etc.

Mise à part la conclusion des conventions collectives à la base du processus, les parties paraissent complètement écartées du système.

Nous nous retrouvons donc en plein régime de réglementation des conditions de travail par un organisme dont les pouvoirs paraissent aussi grands qu'arbitraires. Peut-être est-ce l'occasion de rappeler ici qu'aucun pays n'a encore voulu prendre le risque de rendre automatique l'extension des conventions collectives, en raison précisément de l'impact économique et social important qu'elles peuvent avoir.

Pour d'autres, en particulier dans le monde des comités paritaires, se sentant menacés par le caractère envahissant de la *Loi sur les normes du travail*, il faudrait prévoir, dans la *Loi des décrets de convention collective*, des conditions de travail équivalant à celles de la *Loi sur les normes du travail* et conférer aux comités paritaires des pouvoirs analogues à ceux de la Commission des normes du travail.

Cette approche a notamment deux avantages : d'abord elle permet une certaine décentralisation des pouvoirs réglementaires en y associant les parties et elle maintient la possibilité de conclure, au niveau des comités paritaires, des accords sur des conditions de travail su-

---

(1) Voir BERNIER, Jean, « L'extension juridique des conventions collectives au Québec, Une approche comparative » in RELATIONS INDUSTRIELLES, vol. 38, No 3, 1983, page 538.

(2) BERNIER, loc. cit. page 539.

périeures à celles prévues dans la *Loi sur les normes du travail* et sur d'autres sujets énumérés dans ces mémoires.

De plus elle règle, par une sorte de délégation au bénéfice des comités paritaires, les questions de recoupement des champs de juridiction entre les deux lois.

Elle laisse cependant entiers les problèmes de conflits de champs d'application des décrets et du *Code du travail* et les problèmes de fonctionnement des comités paritaires, notamment dans leur rôle de surveillance (conflits d'intérêts, veto, etc).

Cette approche est celle qui se situe le plus dans la tradition de la *Loi des décrets de convention collective* et risque malgré tout de condamner le système à la marginalisation, lequel conservera le caractère réglementaire qu'il a déjà.

Au fond, la question que ces recommandations suggèrent serait la suivante : vaut-il bien la peine de procéder à une duplication de la *Loi sur les normes du travail* et des organes de contrôle en autant de secteurs d'activité.

En somme, il s'agit d'apporter des corrections d'ordre technique pour faire disparaître les incohérences avec la *Loi sur les normes du travail* sans préoccupation d'intégration dans un ensemble plus vaste et plus harmonieux. Cette méthode ne trahit non plus aucune préoccupation, eu égard aux droits syndicaux des salariés assujettis à des décrets.

S'inscrivent dans une logique assez proche de celle-là les préoccupations exprimées visant à accroître par délégation de l'État les pouvoirs des comités paritaires en matière de formation professionnelle et de contrôle de la qualification. On a l'impression d'assister ici à un retour aux sources du corporatisme qui fit les « belles années » du régime des décrets avec tout ce que cela a comporté de problèmes en termes de balkanisation des cartes de compétences et de contrôle de l'accès au marché du travail. Il est compréhensible, dans cette perspective, qu'on en fasse une condition de la relance des comités paritaires.

Mais, nous croyons que l'approche réglementaire doit également être rejetée, et ce, pour diverses raisons appartenant à des ordres différents.

D'abord on ne voit pas très bien ce qui pourrait justifier une duplication des dispositions de la *Loi sur les normes du travail* et une multiplication de « petites » Commissions des normes. À la limite, dans la logique de cette approche, il serait beaucoup plus simple de prévoir, lorsque nécessaire dans certains secteurs d'activité pour des raisons de concurrence ou autre, l'adoption d'ordonnances particulières, élaborées après une consultation réelle et publique des parties et administrées par les organes habituels de contrôle.

Mais il y a aussi d'autres raisons qui militent en faveur du rejet de la valorisation de l'approche réglementaire. Au premier chef, le désir des acteurs sociaux eux-mêmes. Pour des raisons différentes, patrons et syndicats, ne souhaitent pas d'intervention plus grande et plus directe de l'État en matière de détermination des conditions de travail. Ils lui préfèrent tous les deux la libre négociation collective, bien qu'il y ait divergence quant au niveau auquel doit se dérouler cette négociation.

Il faut noter aussi, chez les individus et les groupes impliqués dans le régime actuel des décrets, une volonté de le faire évoluer dans un sens qui favorise la valorisation des parties contractantes et l'élargissement du domaine négociable.

B– Pour une approche plus conventionnelle

Si l'extension juridique des conventions collectives demeure par définition un mode dit de détermination mixte des conditions de travail, elle peut se pratiquer dans un cadre qui tend à favoriser davantage la politique conventionnelle.

En effet, si l'extension juridique des conventions collectives de travail au Québec a un quelconque avenir c'est bien davantage, il nous semble, dans cette voie que dans toute autre et c'est celle-là que nous entendons privilégier.

Abordant ce sujet lors de la journée d'étude de 1982, nous affirmions :

« Il n'est peut-être pas inutile de rappeler que la communauté internationale réunie à la session de juin 1981 de la Conférence internationale du travail à Genève a indiqué la voie en adoptant deux instruments concernant la promotion de la convention collective de préférence à la détermination unilatérale par l'État. Il s'agit de la *Convention no 154* et de la *Recommandation no 163* de l'O.I.T.[3]. Le paragraphe 2 de l'article 5 de la convention stipule que les mesures présentées en vue de promouvoir la négociation collective devront avoir notamment les objectifs suivants : « a) que la négociation collective soit rendue possible pour tous les employeurs

---

[3] *Convention no 154* (1981) : convention concernant la promotion de la négociation collective et *Recommandation no 163* (1981) : recommandation concernant la promotion de la négociation collective.

et pour toutes les catégories de travailleurs des branches d'activité visées par la présente convention (...) d) que la négociation collective ne soit pas entravée par suite de l'inexistence de règles régissant son déroulement ou de l'insuffisance ou du caractère inapproprié de ces règles ». »

Plus près de nous, dans un texte adopté le 19 mai 1981, le Conseil de planification et de développement du Québec recommandait : « que le Gouvernement, de concert avec les partenaires sociaux, rende accessible un véritable droit d'association à tous les travailleurs et plus particulièrement à ceux du marché périphérique pour que ces derniers puissent exercer leur pouvoir de négociation dans la pratique »[4]. Face au plafonnement que paraît connaître le régime actuel de la négociation collective quant au nombre de travailleurs qui peuvent en bénéficier, faut-il chercher du côté des modes de détermination mixte des conditions de travail les formules qui permettront de promouvoir la négociation collective »[5].

La présente section a donc pour objectif d'examiner comment une procédure d'extension juridique des conventions collectives pourrait trouver sa place dans le système québécois des rapports collectifs du travail, dans une perspective d'harmonisation et d'unification des lois du travail, tout en favorisant dans toute la mesure du possible l'égalité des droits en matière de conditions minimales de travail, de droits fondamentaux tels l'exercice de la liberté syndicale et de simplification des recours dans le cadre d'une politique conventionnelle.

Il va de soi qu'un tel objectif ne saurait être atteint par une simple modification ou un quelconque « replâtrage » de la *Loi des décrets de convention collective*. Mieux vaut prendre pour acquis que ce régime a vécu et que la loi comme telle devrait être abrogée. Il faudra plutôt chercher, dans un *Code du travail* unifié, à conserver en matière d'extension juridique ce qui paraît le plus valable dans l'expérience québécoise de l'extension depuis cinquante ans.

Toutefois, avant d'aborder ce que pourrait être ce mécanisme d'extension, il n'est pas inutile de préciser le cadre dans lequel il pourrait s'insérer de même que la philosophie et les principes qui le sous-tendent.

1– Dans un Code du travail unifié

Il n'est pas de notre ressort de discuter ici de toutes les facettes de la question de la codification des lois du travail et encore moins de la question à savoir si ce code nouveau devrait englober à la fois les relations du travail dans le secteur privé et dans le secteur public, la santé et la sécurité du travail, etc.

Bien qu'il n'y ait pas de limite théorique possible à ce que pourrait comprendre une telle codification selon les principes directeurs qui pourraient être élaborés pour y présider, le cas échéant, posons, pour des raisons strictement opératoires, pour les fins de notre propos, l'hypothèse d'une codification des lois relatives à la détermination des conditions de travail dans le secteur privé.

L'idée n'est d'ailleurs pas récente. Elle avait même fait l'objet d'un concensus entre employeurs, syndicats et ceux qu'on appelait le groupe des socio-économiques au Conseil supérieur du travail en 1966, suite à l'enquête Gérin, où l'on affirme la « nécessité d'un système intégré de réglementation des conditions de travail »[6].

On pourrait facilement imaginer un *Code du travail* en plusieurs sections : l'une abordant les questions relatives aux conditions minimales de travail, une autre le droit d'association, puis la négociation des conventions ordinaires – correspondant aux conventions collectives conclues en vertu du *Code du travail* tel qu'on le connaît et qui demeure le régime de base – et les autres sections consacrées aux différends et aux griefs, à la grève et au lock-out, au tribunal du travail, aux recours, aux sanctions etc. Ce code comprendrait une section nouvelle, après le chapitre sur la convention collective, qui serait intitulée : « De la convention collective étendue ».

Il ne s'agit évidemment pas d'une simple juxtaposition des lois actuelles dans un même recueil qui serait une sorte de codification administrative mais d'une véritable intégration tendant à l'harmonisation des définitions, à l'égalité des droits et à la simplification des recours.

À moins d'indication contraire, les définitions seraient communes à toutes les sections.

Y seraient clairement reconnus le principe de la hiérarchisation des instruments de détermination des conditions de travail ainsi que les normes du travail constituant des minima auxquels les parties ne peuvent déroger que dans un sens plus favorable aux salariés,

---

(4) Conseil de planification et de développement du Québec, LES INÉGALITÉS SOCIO-ÉCONOMIQUES ET LE MARCHÉ DU TRAVAIL, Avis et recommandation au premier ministre, 42e assemblée régulière le 19 mai 1981, 11 pages (à la page 8).

(5) BERNIER, loc. cit. page 539.

(6) Conseil supérieur du travail, RAPPORT SUR LES SYSTÈMES DE RÉGLEMENTATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL AU QUÉBEC, Juin 1966, page 17.

par voie de contrat individuel de travail ou de convention collective ordinaire ou étendue ; les conditions contenues dans les conventions étendues étant elles aussi des minima d'ordre public auquel il ne peut être dérogé qu'*in melius*.

Il y aurait donc trois niveaux de détermination des conditions de travail : les normes minimales, les conventions étendues, les conventions ordinaires ou les contrats individuels de travail.

Le projet élaboré par le Conseil supérieur du travail en 1966, et qui n'a jamais été rendu public, comportait des divisions ou des niveaux analogues bien que le mécanisme envisagé comportait un caractère réglementaire beaucoup plus accusé que ce que nous proposons ici[7].

Cette intégration au *Code du travail* de la convention collective étendue implique également que tous les salariés, même ceux des entreprises tiers, bénéficient de règles de protection pour l'exercice de la liberté syndicale. C'est donc dire que l'exercice d'un « droit résultant du présent Code » (art. 14 C.T.) ne se limite plus aux activités pertinentes à la recherche d'une accréditation, à la négociation ou à la grève au sens actuel du *Code du travail* mais à l'exercice de l'activité syndicale en général, même en dehors du cadre de l'accréditation.

Il s'agit en quelque sorte d'assurer les mêmes droits de base à tous les travailleurs désireux d'avoir une activité syndicale, que ce soit dans le cadre d'un syndicat accrédité ou non.

Y est prévu également que tout employeur est tenu de reconnaître l'autorisation écrite, volontaire et révocable de tout salarié de prélever à la source une cotisation syndicale et de la remettre au syndicat de son choix, signataire de la convention collective étendue qui lui est applicable. Le cas échéant, le montant du prélèvement en est réduit d'autant.

Y est précisé aussi qu'une entreprise ou un établissement ne peut être assujetti qu'à une seule convention collective (ordinaire ou étendue) pour un groupe donné de ses salariés. Il s'agit encore là d'une question sur laquelle les acteurs sociaux avaient fait l'unanimité en 1966[8]. Dans cette optique, la convention ordinaire conclue avec un syndicat accrédité a préséance sur la convention étendue.

2– Quelques orientations

En vue de favoriser une pratique conventionnelle, le nouveau régime de conventions collectives étendues se distingue à bien des égards du régime actuel.

D'abord, le régime repose sur une revalorisation des parties contractantes, notamment en tenant compte de leur représentativité, en réduisant la place des tiers et en limitant la marge de pouvoirs discrétionnaires du ministre.

Ensuite, le régime est caractérisé par un élargissement du domaine extensible. Sans imposer un contenu obligatoire à la convention susceptible d'extension, comme c'est le cas dans certains régimes étrangers, notamment la France, la loi nouvelle laisse une grande liberté aux parties dans la détermination du contenu de la convention susceptible d'extension.

L'accroissement des pouvoirs du comité paritaire au plan de l'élaboration des conditions de travail est accompagné de la suppression de ceux dont il jouit présentement en matière de surveillance et de contrôle.

Il s'agit en somme de définir les cadres d'une véritable procédure d'extension des conventions collectives, non pas dans une perspective « d'une résurgence de l'idéologie corporatiste et de la doctrine sociale de l'Église des années 30 », comme le soulignaient si justement dans leur mémoire les quatre étudiants en Sciences juridiques de l'U.Q.A.M.[9], mais dans le double objectif de favoriser la négociation collective dans les secteurs concurrentiels, particulièrement ceux de la petite et moyenne entreprise, et de permettre, par le mécanisme de l'extension, aux travailleurs et travailleuses des entreprises tiers de bénéficier eux aussi de l'amélioration des conditions de travail ainsi négociées.

C– Le nouveau régime d'extension

Nous allons maintenant définir de façon plus précise et plus détaillée ce nouveau régime d'extension. En ce faisant nous tiendrons compte des principes évoqués ci-haut en matière d'harmonisation des lois et d'égalité des droits en même temps que des nombreuses suggestions que contiennent les mémoires soumis et qui ne sont pas incompatibles avec les principes ainsi définis.

À cette fin, nous procéderons en respectant le schéma classique de tout mécanisme d'extension, à savoir : les

---

(7) Ibidem, page 18.

(8) Ibidem, page 20.

(9) DESROCHES Martine, LAVALLÉE Louise, MORIN Sylvie et TURGEON Yves, Mémoire à la Commission consultative sur le travail, décembre 1984, page 2.

conventions susceptibles d'extension, la procédure d'extension, la surveillance et le contrôle. Cette section sera complétée par la discussion sur quelques questions de concordances.

1– Les conventions susceptibles d'extension

Pour être susceptible d'extension, la convention collective devra satisfaire à quatre types de conditions : la qualité des parties signataires, la nature de l'entente, son contenu ainsi que son champ d'application.

a) La qualité des parties signataires

La convention dont on demande l'extension devra avoir été conclue par des parties représentatives des deux côtés : patronal et syndical.

Nous introduisons la notion de représentativité des parties, jusqu'ici étrangère à notre régime d'extension, pour plusieurs raisons.

Dans la mesure où, jusqu'à maintenant, le régime des décrets était surtout un mode de réglementation de certaines conditions de travail à partir d'une entente intervenue entre les parties – mais dont la réalité s'estompait après promulgation du décret – et compte tenu surtout du pouvoir discrétionnaire laissé au ministre, on pouvait concevoir qu'on puisse faire peu de cas de la représentativité réelle des parties.

Si l'on entend favoriser une politique conventionnelle, valoriser le rôle des parties contractantes et élargir le domaine négociable, on ne peut plus ignorer la question de la représentativité.

D'ailleurs, il apparaît déjà si évident qu'on ne peut tolérer un écart trop grand de ce point de vue entre la loi et la réalité qu'au ministère du Travail et dans certains comités paritaires on a commencé à prendre en compte la représentativité des parties[10].

Enfin, plusieurs mémoires le recommandent.

En effet, comment pourrait-on laisser des associations, des groupes, des personnes qui ne représentent rien ou presque personne conclure des ententes qui lieront des nombres parfois importants d'entreprises et de salariés sur des questions parfois lourdes de conséquences ainsi que nous le verrons lorsque nous discuterons du contenu.

De quelle représentativité devrait-il s'agir ?

Cette représentativité, dont le fardeau de la démonstration incombe aux parties contractantes, devrait être appréciée à chaque demande d'extension ou à la requête d'une partie intéressée, à l'occasion de modifications à la convention étendue. Cette appréciation ferait suite à une audience publique présidée par un fonctionnaire compétent du Ministère.

La représentativité sera établie à partir des critères suivants :

– les effectifs,

– les cotisations,

– l'indépendance,

– la vie associative.

Afin d'assurer une certaine souplesse au système et une certaine marge d'appréciation, nous ne croyons pas qu'il serait opportun de préciser des pourcentages précis concernant la représentativité. Nous cherchons notamment à éviter la rigidité prévalant dans l'industrie de la construction, laquelle peut se justifier, dans une certaine mesure, par l'existence d'un régime de syndicalisation obligatoire et par le mode de négociation qui y prévaut.

Comme il s'agit ici de conventions étendues qui serviront à établir des minima en matières de conditions de travail, la règle de la majorité absolue ne paraît pas nécessaire.

Ce qui paraît important, cependant, c'est que les parties signataires, tant du côté syndical que patronal, aient une existence réelle, puissent présenter une liste de membres, une liste d'activités et fassent preuve d'une représentativité raisonnable dans le secteur pour lequel elles demandent l'extension.

On pourra peut-être objecter que même des exigences aussi libérales en matière de représentativité des parties risquent d'entraîner la chute de certains décrets présentement en vigueur. Et pourquoi pas ? Peut-être assistera-t-on alors à un accroissement des effectifs syndicaux ou à une fusion de décrets ou à la mise en place d'une véritable réglementation (ordonnance spéciale) plutôt qu'à la détermination de conditions de travail par des organisations non représentatives.

Cette notion de représentativité conduit tout de suite à la question à savoir si la qualité des parties signataires à une convention collective susceptible d'extension devrait être réservée aux seuls syndicats accrédités ou bien

---

(10) Voir par exemple le GUIDE ADMINISTRATIF DES OFFICIERS, usage réservé au Service des décrets, Direction générale des relations du travail, ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre, Mars 1981, page 11.

s'il faut maintenir encore cette prérogative pour les syndicats *bona fide*.

L'économie même de notre régime de relations du travail voudrait pour des raisons de cohérence, au moins au niveau des principes, que cela soit réservé aux seuls syndicats accrédités. Il semble bien d'ailleurs, qu'en pratique, c'est la situation qui prévaut dans l'immense majorité des cas. Toutefois, dans la mesure où le régime des conventions étendues demeure un régime reposant sur des bases largement volontaires et qu'il définit des minima, nous voyons moins d'inconvénients à ce que subsistent les syndicats *bona fide* pour un temps encore. Restera aux fonctionnaires compétents en matière de représentativité d'apprécier l'« indépendance » de ces syndicats.

Cette question met aussi en évidence le souhait formulé par le C.P.Q. dans son mémoire pour que soit instituée une procédure d'accréditation des groupements patronaux. C'est peut-être un lieu où elle trouverait sa place et faciliterait l'appréciation de la représentativité des associations patronales.

b– La nature de l'entente

Il devrait évidemment s'agir d'une convention collective, c'est-à-dire d'une entente relative aux conditions de travail conclues par une ou plusieurs associations, accréditées ou non, tant du côté syndical que du côté patronal.

Selon la pratique actuelle, cette entente peut être le résultat de négociations directes entre les parties, en vertu du *Code du travail*, ou encore le résultat d'une négociation à un deuxième niveau, sur une base plus large entre divers intervenants du secteur, après la fin des négociations en vertu du *Code du travail*, comme cela paraît être le cas pour certains décrets de l'automobile.

En principe, rien ne s'oppose à ce que cette flexibilité soit conservée dans le système de même que le pluralisme dans la représentation de chacune des parties.

La question qui se pose ici est plutôt celle à savoir ce qui doit advenir des ententes dites conditionnelles, c'est-à-dire de ces conventions dont l'entrée en vigueur est conditionnelle à la promulgation d'un décret.

Pour certains, il y aurait lieu d'interdire ou à tout le moins de surveiller et de considérer comme exceptionnelle cette façon de procéder perçue comme suspecte car elle pourrait éventuellement permettre à certains employeurs plus importants d'imposer leurs conditions à des concurrents moins solides financièrement, qui risqueraient de devoir ainsi quitter le marché.

Encore une fois, compte tenu du caractère volontaire du système, l'existence de ces ententes conditionnelles paraît une condition nécessaire de souplesse pour le bon fonctionnement du régime. Il appartiendra cependant au ministère, au moment des études d'impact économique, dans la procédure d'extension, de voir à ce qu'aucun groupe ne tente d'utiliser l'extention juridique à des fins de concurrence déloyale, ce qui serait manisfestement contraire à l'objectif même de la loi.

c– Le contenu de la convention susceptible d'extension

La convention susceptible d'extension devrait avoir pour objet les conditions de travail, au sens très large que donne à ce terme la jurisprudence et la pratique du droit de la convention collective au sens du *Code du travail*, à quelques exceptions près cependant, sur lesquelles nous reviendrons.

Nous ne croyons pas qu'il soit utile d'imposer un contenu obligatoire, comme le fait la France, par exemple. Cela risquerait de limiter le nombre de conventions conclues en présentant autant d'embûches que d'objets de discorde entre les parties.

Toutefois, il apparaît manifeste que le domaine extensible actuel, prévu aux articles 9 et 10 de la loi, en dépit de la petite ouverture que représente l'expression « ainsi que celles (les dispositions) que le gouvernement estime conforme à l'esprit de la loi » (art. 10, par. 1 L.D.C.C.), est beaucoup trop étroit pour répondre aux besoins des parties qui en réclament l'élargissement dans leurs mémoires au ministre et dans ceux soumis à la Commission consultative sur le travail. En fait, le contenu extensible actuel ne permet même pas de prévoir des conditions plus favorables que la *Loi sur les normes du travail*, en toutes matières.

De plus, l'impact réel des décrets, avec leur contenu actuel, sur les salaires et sur l'amélioration des conditions de travail, qu'on prête souvent au régime des décrets, est sérieusement mis en doute dans la plupart des secteurs étudiés par M. André Cournoyer[11].

Si l'extension juridique au Québec a quelqu'avenir devant soi, il passe par une plus grande liberté laissée aux parties dans la détermination du contenu de la convention collective, de façon à leur permettre d'exploiter au

---

(11) COURNOYER, A., L'IMPACT ÉCONOMIQUE DE LA LOI DES DÉCRETS DE CONVENTION COLLECTIVE SUR LES INDUSTRIE QUI Y SONT ASSUJETTIES, synthèse et conclusion générale, Commission consultative sur le travail, juin 1985, 10 pages.

maximum les possibilités qu'offre le recours à la technique de l'extension juridique.

Qu'on pense simplement au rôle important que peut jouer un mécanisme comme celui-là dans le domaine de l'élaboration et de l'administration de régimes complémentaires d'avantages sociaux. Comme il est souvent difficile voir impossible de mettre sur pied dans les P.M.E. des régimes de retraites et autres régimes d'assurances sociales, la technique de l'extension juridique peut devenir à cet égard un instrument très utile, sans compter qu'elle permet de résoudre du même coup, à l'intérieur de son champ d'application, tous les problèmes de transférabilité des fonds de pensions et autres avantages sociaux à l'intérieur d'une branche donnée.

La formule paritaire a d'ailleurs été largement expérimentée en Europe en matière de sécurité sociale et a permis la mise sur pied de nombreux régimes complémentaires non seulement dans la P.M.E. mais couvrant le plus souvent des secteurs industriels entiers ou même plusieurs secteurs sur une base interprofessionnelle.

Quelques pas ont déjà été faits dans cette direction avec la création de « fonds de vacances ». Nous croyons qu'il faut aller de l'avant et donner l'opportunité aux parties d'utiliser largement la technique de l'extension pour les fins qui leur conviennent.

À cet égard, au lieu de procéder au coup par coup, comme depuis 1934 jusqu'à la loi 11 de 1984, il faut permettre que ces conventions puissent contenir toute clause qui ne soit pas contraire à l'ordre public ou à la loi.

Nous avions toutefois annoncé au début de cette section quelques exceptions. En réalité, il y en a trois, l'une de portée générale, les deux autres plus spécifiques.

D'abord, il doit bien s'agir de conditions de travail, même au sens large du terme. Nous sommes dans le cadre d'un mode de détermination des conditions de travail et de définition des rapports entre partie patronale et partie syndicale. Nous ne croyons pas qu'il faille utiliser dans ce cadre la formule paritaire à des fins autres que celles-là. Au titre de la « concertation sociale, de la collaboration patronale-ouvrière », certains mémoires ont évoqué la possibilité d'utiliser l'extension juridique des conventions collectives et les institutions qu'elle met en place, notamment le comité paritaire, à la fourniture de toutes sortes de services et de prestations dont le lien n'est pas évident avec la question des relations du travail et dont il est raisonnable de croire qu'ils seraient plus utiles à l'une plutôt qu'à l'autre des parties. Il ne faut par perdre de vue que, même à l'intérieur d'un régime de paritarisme, nous sommes en présence de parties qui ont des intérêts opposés ou divergents.

En corollaire à cette observation générale, nous croyons également qu'il serait opportun de retirer du domaine extensible « les prix minima à être chargés au public pour les services des barbiers et coiffeurs ». Si cela pouvait se comprendre à une époque où, dans une perspective corporatiste, la *Loi des décrets de convention collective* était utilisée à des fins d'organisation de l'ensemble d'une activité professionnelle, elle trouve difficilement sa place dans une loi de relations du travail. Si une réglementation s'avérait réellement nécessaire en cette matière, il y aurait sans doute d'autres voies plus appropriées pour y arriver.

Mais il y a deux autres types de conditions de travail qui ont retenu l'attention et qui doivent faire l'objet d'un examen spécifique.

Au premier titre, la question de l'extension des clauses de sécurité syndicale et de précompte des cotisations a été réclamée par au moins un mémoire[12]. Ce serait une façon pour un syndicat d'atteindre commodément un taux de syndicalisation de 100 % dans le champ d'application du décret ; ce qui provoquerait peut-être la disparition du comité paritaire et sa supplantation par le syndicat, mais là n'est pas la question principale.

En fait, il s'agit là d'une modalité de l'exercice de la « liberté » syndicale qui soulève deux difficultés non négligeables, l'une d'ordre juridique, l'autre d'ordre politique et social.

Au plan juridique d'abord, il faut savoir que, selon la Convention no 87 de l'O.I.T. sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, ratifiée par le Canada, la liberté syndicale est la liberté de constituer des syndicats et de s'affilier à un syndicat de son choix.

Par ailleurs, la Convention no 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, également ratifiée par le Canada, vise à assurer une protection contre la discrimination fondée sur l'appartenance syndicale et, notamment, à prévenir qu'un salarié se retrouve dans la position où il doit choisir entre son emploi et son appartenance syndicale.

Évidemment, l'application de ces deux conventions soulève toujours l'éternel dilemne ou problème de la limite entre l'exercice des libertés individuelles et celle des droits collectifs, particulièrement dans les situations où la législation nationale autorise le système de

---

(12) Mémoire du Syndicat des métallos.

monopole syndical et les clauses dites de « sécurité syndicale »[13].

À cet égard, la Commission de la Conférence, qui élabora le texte de la Convention (no 98), se mit d'accord pour exprimer l'opinion que « la convention ne devait d'aucune façon être interprétée comme autorisant ou interdisant les clauses de sécurité syndicale, et que de telles questions relèvent de la règlementation et de la pratique nationales »[14].

S'il apparaît clair que cette position, réflétant par sa formulation même l'embarras de la Commission, est à l'effet de reconnaître que les clauses de sécurité syndicale, telles qu'elles se pratiquaient à l'époque et telles qu'elles existent encore aujourd'hui au niveau de l'entreprise et de l'établissement, ne sauraient être considérées comme allant à l'encontre de la Convention no 98, il est permis d'entretenir les doutes les plus sérieux quant à la portée de cette interprétation lorsqu'il s'agit de clauses de sécurité syndicale négociées au niveau d'une branche d'activité industrielle et rendues obligatoires par voie d'extension juridique, par surcroît.

En effet, en toute logique, ce qui est demandé revient à dire que le Gouvernement par arrêté en Conseil va ordonner, sous peine de sanctions (v.g. la perte de l'emploi), à l'ensemble des travailleurs et des travailleuses d'une branche d'activité, d'adhérer à un syndicat qu'ils n'ont pas choisi ou qu'ils ont choisi possiblement contre leur gré.

Il ne fait aucun doute que cette technique pour rendre obligatoire l'adhésion de l'ensemble des travailleurs d'un secteur à un syndicat donné va à l'encontre des dispositions de la Convention no 87.

À cet égard, il importe de rappeler ce qu'écrivait récemment encore Valticos au sujet de l'application de la Convention no 87 sur la liberté syndicale : « Toute disposition législative de nature à refuser aux travailleurs la possibilité de choisir entre des organisations syndicales différentes tant à l'échelon de l'entreprise qu'à l'échelon national serait incompatible avec la convention »[15].

Mais il y a plus. Le genre de syndicat auquel risque de conduire cette formule par trop commode n'est peut-être pas celui que le mouvement syndical lui-même désire. En effet, lorsqu'on sait que les luttes syndicales les plus vives ont reposé sur une solidarité fondée sur la libre volonté des travailleurs de conjuguer leurs efforts, sur l'adhésion librement consentie à un mouvement et à un projet, on se demande à quoi ressemblerait cet appareil constitué de membres imposés par la volonté de l'État. Et là, le risque apparaît grand que le prix à payer soit une intervention plus grande de l'État dans la régie interne des syndicats, au détriment de leur autonomie et de leur liberté. En somme, le recours à cette technique ne nous conduit-il pas imperceptiblement aux portes d'une sorte de syndicalisme d'état ou à quelque chose qui peut y ressembler.

En effet, cette voie nous apparaît bien périlleuse au plan même des libertés collectives que le mouvement syndical lui-même entend défendre et le prix à payer éventuellement est sûrement trop élevé en regard des bénéfices attendus.

Ce n'est pas à dire pour autant qu'il n'existe pas un problème d'accès à la syndicalisation notamment dans les secteurs couverts par décrets et constitués surtout de P.M.E.. Nous y reviendrons dans la section consacrée aux mécanismes de contrôle, complétant par là ce que nous avons écrit précédemment sur la protection du droit d'association.

Le dernier point sur lequel nous voulions exprimer des réserves, c'est celui de la formation et de la qualification professionnelle. Il ne fait pas de doute, d'après tous les observateurs, que les pouvoirs importants dont ont joui les comités paritaires en cette matière pendant quelque 20 ans ont contribué à maintenir leur intérêt, à soutenir la motivation des membres et à entretenir leur dynamisme. Il est également vrai que la perte de ces pouvoirs s'est accompagnée d'une baisse de clientèle mais pas nécessairement dans les secteurs les plus directement visés. Il ne faut pas ici tout confondre mais retenir que si tout le secteur du bâtiment a été retiré c'est pour d'autres raisons ; en dépit de la *Loi sur la formation et la qualification professionnelle de la main-d'oeuvre*, le secteur de l'automobile est resté assujetti, celui de la coiffure également (pour une large part) et les autres secteurs sont assez peu concernés.

Aujourd'hui on réclame, en alléguant que le ministère compétent n'a pas bien fait son travail depuis dix ans, que ces pouvoirs soient redonnés aux comités paritaires.

---

(13) Voir BERNIER, Jean, « La liberté syndicale : droits collectifs et droits individuels », in LE CODE DU TRAVAIL DU QUÉBEC 15 ANS APRÈS..., XXXIVe Congrès des relations industrielles, P.U.L. 1979, pages 57 à 80.

(14) C.R., 32, 1949, p. 464. Voir aussi *Code int. tr.*, vol. I, note 17, sous art. 871, pp. 781-784 tel que rapporté dans VALTICOS, Nicolas, DROIT INTERNATIONAL DU TRAVAIL, in DROIT DU TRAVAIL, publié sous la direction de G.H. Camerlynck, 2e éd., Paris, Dalloz, 1983, page 257.

(15) VALTICOS, op. cit. page 249.

Prétendre que le Ministère fasse mal son travail est une chose, que la solution soit dans la réinstauration d'un modèle de type corporatiste en est une autre. S'il paraît souhaitable que les comités paritaires soient des interlocuteurs privilégiés du Ministère dans l'élaboration des programmes et des contrôles et dans leur administration, nous ne pouvons que rappeler les nombreux problèmes soulevés par « l'ancien » système : balkanisation des cartes de compétence, contrôle de l'accès au marché du travail, surenchère, etc. Ce qui doit prédominer, comme le rappelait le groupe Belleau, Désilets, Dubé et Lemieux, c'est l'intérêt public (p. 40).

d– Le champ d'application

Comme dans le régime de 1934, l'initiative de définir le champ d'application professionnel et territorial devrait appartenir aux parties. Toutefois, le champ d'application professionnel devrait être défini par branche d'activité et non par le travail exécuté, et couvrir toutes les occupations. Cette façon de définir le champ d'application par le travail exécuté est propre au régime québécois et s'explique sans doute largement par le fait qu'à l'origine de la loi c'était encore l'époque des syndicats de métiers de type corporatiste (imprimerie, bâtiment, chaussure, etc.) et qu'il convenait de définir spontanément le champ, en fonction du travail exécuté. Celui-ci coincidait le plus souvent avec le secteur d'activité industrielle et la base d'organisation syndicale, à savoir le métier.

Cette façon de faire ne correspond plus à la réalité d'aujourd'hui et paraît causer plus d'embêtements et de conflits, du moins dans certains secteurs.

La définition du champ d'application par branche d'activité devrait normalement faciliter les choses.

En effet, l'élargissement du domaine négociable devrait éliminer les problèmes de superposition des dispositions des décrets avec les normes minimales de travail. Restera à examiner la question des mécanismes appropriés de contrôle.

Quant aux conflits avec les conventions conclues en vertu du *Code du travail*, et considérant le principe qu'une seule convention devrait être applicable à un groupe donné de salariés dans une entreprise, c'est la convention collective conclue avec le syndicat accrédité dans l'entreprise ou l'établissement qui devrait avoir préséance sur la convention collective étendue, même si cette dernière comporte sur certains points des conditions de travail plus favorables aux salariés.

Deux motifs appuient cette recommandation. Le premier et le plus important, qui devrait se suffire à lui-même, c'est que cette solution est la seule qui soit conforme à l'économie de notre régime de base des rapports collectifs du travail, lequel repose sur un monopole de représentation reconnu au syndicat majoritaire. Si la convention a été librement conclue avec un syndicat qui a le monopole de la représentation des salariés, comment concevoir qu'un tiers organisme, le Comité paritaire, puisse venir imposer d'autres conditions et, au surplus, pour certaines catégories de salariés seulement. Déjà en 1966, le Conseil supérieur du travail faisait une recommandation analogue[16].

L'autre motif relève de l'appréciation des conditions de travail contenues dans l'une et l'autre convention. Si la convention étendue prévoit des conditions de travail plus favorables sur un point, c'est l'ensemble des conditions définies à la convention qu'il faut apprécier, certains avantages contenus dans la convention ordinaire mais non au décret compensant possiblement pour d'autres moins favorables.

Mais la définition du champ d'application par la branche d'activité ne résoudra pas tout. Nous allons donc chercher à identifier les problèmes susceptibles de subsister et proposer des éléments de solutions.

D'abord, le problème résultant du conflit de conventions collectives étendues dans des situations d'activité mixte. Ici, les solutions retenues par certains pays étrangers peuvent nous être de quelqu'inspiration[17].

À cet égard, historiquement deux thèses se sont affrontées : celle de la convention la plus favorable au salarié et celle de l'activité principale de l'entreprise ; la première ayant l'inconvénient de conduire à l'application de plusieurs conventions collectives étendues dans la même entreprise, et parfois dans un même atelier, et celui, également non négligeable, de donner lieu à des recours fréquents aux tribunaux pour trancher les cas litigieux, un à un.

La thèse la plus retenue est donc celle de l'activité principale de l'entreprise[18]. Toutefois, si on se réfère à la pratique française, « aucune règle légale ou réglemen-

---

(16) Conseil supérieur du travail, loc. cit. page 20.

(17) Voir par exemple : DELATTRE, Étienne, LES RELATIONS INDUSTRIELLES AU QUÉBEC : SITUATIONS ET PERSPECTIVES, Bruxelles, 5 août 1983, 78 pages et CAMERLYNCK, G.H., LYON-CAEN, Gérard et PELISSIER, Jean, DROIT DU TRAVAIL, douzième édition, Précis Dalloz, Dalloz, Paris, 1984, 1023 pages.

(18) CAMERLYNCK, LYON-CAEN et PELISSIER, op. cit. pages 860 et 861.

taire ne s'impose au juge pour déterminer quelle est, parmi les différentes activités, l'activité principale de l'entreprise. Le juge peut tout aussi bien tenir compte des effectifs employés dans les différents secteurs que du chiffre d'affaires réalisé pour chaque activité »[19]. Même si le juge n'est pas lié par des critères imposés, il demeure qu'en pratique les fonctionnaires du ministère utilisent des critères plus précis :

« Pour l'administration, il convient d'utiliser des critères différents selon que les activités sont de nature industrielle ou commerciale ; en milieu industriel, il faut considérer comme principale l'activité qui emploie le plus grand nombre de salariés : en milieu commercial, l'activité principale est celle qui correspond au chiffre d'affaires le plus élevé ; lorsque l'entreprise a une activité industrielle et une activité commerciale, l'activité est principalement industrielle si le chiffre d'affaires de cette activité est au moins égal à 25 % du chiffre d'affaires total (Rép. ministérielle no 10230, J.O. supplément 5 mai 1981, p 293). Les juges peuvent évidemment s'inspirer de cette solution administrative »[20].

Si ces critères ne suffisaient pas compte tenu du particularisme de la situation québécoise, le rattachement d'une entreprise à un secteur d'activité pourrait se faire par l'application successive des critères suivants, suggérés dans des mémoires soumis à la Commission consultative sur le travail :

- la nature des activités ;
- le type de produit ou de service vendu ;
- les techniques utilisées ;
- la destination du produit ou du service (interne ou externe à l'entreprise).

Il reste évidemment le cas de l'entreprise dont l'activité principale est extérieure au champ d'application de la convention collective étendue mais qui exerce dans un établissement ou un local distinct une activité qui, elle, est couverte par le décret. Par exemple, le grand magasin qui dans un rayon spécialisé offre des services de réparation et d'entretien d'automobile. En pareil cas, cette activité serait couverte par la convention étendue à moins bien entendu qu'il y ait déjà une convention conclue par un syndicat accrédité.

S'il s'agit effectivement d'une activité distincte, même peu importante par rapport à l'activité globale de l'entreprise, la jurisprudence française pour sa part a retenu qu'on doit alors considérer qu'il s'agit de deux établissements distincts, chacun ayant son activité principale[21].

Dans pareil cas, on peut considérer qu'un grand magasin offrant des services aux automobilistes dans une section distincte sera assujetti à la convention étendue de l'automobile. Par ailleurs, l'entreprise qui se donne à elle-même ses propres services de réparation de véhicules ou d'entretien d'édifices ne sera pas assujettie au décret pertinent. Par contre, elle le deviendra le jour où elle commencera à offrir de tels services à une clientèle externe. On retrouve ici le critère de la concurrence.

2– La procédure d'extension

Qu'il suffise de rappeler, en guise d'entrée en matière, qu'aucun État n'a encore à notre connaissance permis l'extension automatique des conventions collectives tel que certains mémoires en ont exprimé le souhait.

Il est certain que l'extension automatique aurait pour effet de raccourcir les délais qu'on trouve, avec raison, beaucoup trop longs dans certains cas. Mais l'extension des conventions collectives est une technique délicate dont l'utilisation commande la prudence en raison de la portée économique et sociale qu'est susceptible d'avoir une convention collective étendue. De plus, on voit mal comment un acte réglementaire, impliquant la responsabilité ministérielle, pourrait résulter d'un automatisme quelconque, déclenché par le simple accord des parties signataires.

C'est pourquoi toute procédure d'extension comporte toujours une consultation des tiers et une appréciation par le ministre, ce qui entraîne forcément certains délais.

a) La consultation

Compte tenu que l'arrêté d'extension aura pour effet de rendre les dispositions d'une convention collective obligatoires pour des tiers, tous les régimes prévoient une période au cours de laquelle ces derniers peuvent faire connaître leur avis. Une telle procédure existe déjà dans le régime actuel laquelle pourrait cependant être améliorée en rendant publique, par souci de transparence, l'audience où sont reçues les objections des tiers.

Le manque de transparence des procédures d'adoption des décrets avait déjà été dénoncé à plusieurs reprises, notamment dans l'étude Dubé, Genest, Hamelin déjà citée. Et il y a plus longtemps encore, il avait fait l'objet

(19) Ibidem page 861.

(20) Ibidem.

(21) Ibidem.

d'une recommandation unanime du Conseil supérieur du travail en 1966, à la suite du rapport Gérin :

« Les mémoires reçus par le Conseil supérieur du travail et l'étude entreprise par les comités et la Commission permanente démontrent qu'employeurs et travailleurs se plaignent du caractère fermé des procédures adoptées pour édicter un salaire minimum, des ordonnances industrielles ou les décrets d'extension juridique. Le Conseil supérieur du travail est d'avis que la loi doit prévoir une procédure cohérente d'élaboration des mesures de réglementation des salaires, procédure qui soit publique et accessible à tous les intéressés »[22].

Si l'on entend valoriser le rôle et la place des parties signataires, il ne s'agit pas ici d'entreprendre une nouvelle négociation à un autre niveau avec les tiers mais de recueillir des informations qui permettront au ministre d'exercer son pouvoir d'appréciation. Certains pays soumettent la convention dont on demande l'extension à une procédure de consultation beaucoup plus lourde, en requérant l'avis d'une Commission spécialisée au niveau national, appelée Commission nationale de la négociation collective en France et Commission des conventions collectives en République fédérale d'Allemagne. Lors de l'enquête Gérin en 1964, l'A.P.I. (Association Professionnelle des industriels-précurseur du C.P.Q.) avait fait une recommandation en ce sens.

Nous ne croyons pas qu'il faille aller dans cette direction, l'expérience ayant démontré qu'une telle structure ne saurait qu'allonger les délais en alourdissant la procédure. Nous préférons le maintien d'une structure légère mais transparente.

b) Le pouvoir d'appréciation du ministre

La décision d'accéder ou non à la requête en extension est laissée à la discrétion du ministre dans tous les régimes que nous connaissons. Ce qui varie cependant c'est la marge de manoeuvre dont il dispose, eu égard à la modification de la convention, avant de procéder à son extension et à l'obligation qui lui est faite ou non de motiver sa décision.

Quant à cette discrétion, on observe trois situations possibles : aucun pouvoir de modification des dispositions de la convention, pouvoir de modifier les dispositions contraires à l'ordre public , à la loi ou aux règlements, pouvoir de modifier n'importe quelle disposition de la convention.

C'est une caractéristique du régime québécois que de conférer au ministre un pouvoir discrétionnaire absolu en matière de modification : il peut étendre les dispositions de la convention « avec les modifications jugées opportunes » (art. 6 L.D.C.C.) et sans avoir à motiver sa décision. C'est ce pouvoir discrétionnaire qui confère au régime québécois son caractère particulièrement réglementaire. En somme, le ministre n'a pas légalement à se faire respectueux de la liberté conventionnelle des parties, la convention dont on demande l'extension ne servant qu'à déclencher le processus réglementaire.

Si l'on entend favoriser une pratique qui se rapproche davantage d'une politique conventionnelle, il y a lieu de réduire ce pouvoir discrétionnaire et de le mieux encadrer.

Le réduire : en laissant au ministre la seule discrétion d'accéder ou non à la requête en extension tout en lui conservant le pouvoir de ne modifier que les seules dispositions contraires à la loi ou aux règlements afin de les rendre conformes.

Le mieux encadrer : en obligeant le ministre à motiver sa décision auprès des parties signataires lorsqu'il refuse de procéder à l'extension de la convention telle que conclue ; libre à elles d'y apporter des modifications ou de renoncer à l'extension.

D'ailleurs, cette proposition n'est pas nouvelle ; elle faisait déjà partie de la « Déclaration du Conseil supérieur du travail concernant les systèmes de réglementation des salaires », adoptée à l'unanimité et contenue dans le rapport soumis en juin 1966 à la suite de l'enquête Gérin : « Dans un système public, il est nécessaire de connaître les raisons qui font agir le ministre du Travail et le Gouvernement »[23].

On le voit, cette nouvelle procédure entend une fois de plus valoriser le rôle des parties signataires et accroître leur responsabilisation dans la préparation du texte dont elles demandent l'extension.

Toutefois, pour réduire la marge d'arbitraire et le cas échéant motiver sa décision, le ministre tiendra compte de la prépondérance des dispositions de la convention.

C'est ici, en effet, que prend sa place et sa signification la prépondérance des dispositions de la convention. La condition préalable à la demande d'extension étant que la convention ait été conclue par des parties représentatives, il reste à apprécier l'impact économique et social qu'est susceptible d'avoir la convention, ce qui est une

---

(22) Conseil supérieur du travail, loc. cit. page 19.

(23) Ibidem.

question distincte de la représentativité des parties. Et c'est l'ensemble des renseignements recueillis par la consultation des tiers, le calcul de la prépondérance et l'étude d'impact économique qui permettront au ministre de former son jugement quant à la décision de procéder ou non à l'extension et, le cas échéant, de motiver sa décision.

c) La question des délais

Dans tous les régimes, y compris le régime québécois, la procédure d'extension entraîne toujours des délais qui sont fréquemment dénoncés et dont la longueur peut parfois réduire sensiblement la portée ou l'effet de la convention étendue. Cet impact des délais est d'autant plus sensible dans le cas du Québec que jusqu'à maintenant l'extension a porté sur un nombre limité de clauses normatives et très ponctuelles : salaires, heures de travail, vacances, etc.

Nous avons tenté de procéder à une étude systématique de cette question mais il nous a été impossible d'obtenir des données colligées sur les délais entre les requêtes en extension ou en modification et la publication du décret lui-même.

Nous avons cependant pu effectuer un examen du déroulement de la procédure d'extension du point de vue des étapes administratives qu'elle comprend, de telle sorte que nous pouvons identifier les diverses causes de ces délais dont certains sont incompressibles et d'autres difficilement compressibles[24].

Il y a évidemment le délai de 30 jours dont bénéficient les « personnes intéressées » pour faire connaître leurs objections (art. 5 L.D.C.C.)

À cela, s'ajoute un certain nombre d'autres délais pour des opérations qui ne sont pas exécutées au Service des décrets du ministère du Travail mais pour lesquelles celui-ci est tributaire d'autres organes du Gouvernement.

C'est ainsi qu'en raison de la situation particulière du Québec en matière linguistique il y a des délais non négligeables de traduction qui surviennent à deux reprises au cours du processus, c'est-à-dire avant la publication du projet de décret et avant la publication du décret lui-même.

Il y a aussi les délais résultant de la réalisation des études d'impact économique lorsque celles-ci sont jugées nécessaires.

Il y a également les consultations par le Conseil exécutif auprès du bureau des règlements du ministère de la Justice et du Secrétariat général du développement social.

À cela, il faut ajouter les délais requis pour la préparation et la transmission des documents aux autres instances intervenant dans le processus : sous-ministre, ministre, Conseil des ministres, *Gazette officielle*.

Il faut aussi prendre en compte le temps nécessaire à l'analyse de la requête, à l'analyse des objections s'il y en a, à l'audition des tiers et éventuellement à une rencontre ultérieure avec les requérants.

Tout cela avec une équipe de cinq ou six personnes y compris le personnel de bureau et de secrétariat.

Les renseignements recueillis et le temps que nous avons pu consacrer à cette question très technique, qui à certains égards relève de la compétence des spécialistes de l'organisation et des méthodes, ne permettent pas de formuler des recommandations précises.

Qu'il soit cependant permis de formuler quelques hypothèses de travail pour raccourcir le plus possible ces délais sans risquer pour autant de provoquer des effets néfastes au plan économique ou social.

Les consultations externes au ministère sont-elles vraiment toutes nécessaires (v.g. Conseil exécutif, Secrétariat au développement social, ministère de la Justice) ?

Le volume des affaires traitées ne justifierait-il pas un regroupement de certaines activités au sein même du service de l'extension juridique ? Par exemple, la présence d'un traducteur ou d'une traductrice spécialisé(e) permettrait sans doute de gagner du temps. Devrait-il en être ainsi pour les études d'impacts ?

Avec un accroissement des effectifs du service, certaines opérations ne pourraient-elles pas être réalisées simultanément et en parallèle : évaluation de la représentativité, de la prépondérance, de l'impact économique, traduction, audiences ?

S'il est vrai que tout processus d'extension implique par sa nature et en raison des règles de prudence qui doivent guider le ministre des délais relativement importants, il devient également impérieux d'essayer de limiter ceux-ci au minimum, car il y va d'une part de l'impact de la convention étendue elle-même aussi bien chez les salariés que chez les employeurs.

---

(24) ÉTAPES D'UN PROJET DE NOUVEAU DÉCRET OU DE MODIFICATION À UN DÉCRET DÉJÀ EXISTANT, Document du service des décrets, ministère du Travail, (non daté), 1 page.

3– La surveillance et les recours

a) La surveillance

Le régime québécois comporte cette originalité d'être le seul à confier aux parties le soin de contrôler l'application de cet acte réglementaire qu'est devenue la convention collective étendue. On reconnaîtra au délà de cette originalité l'inspiration corporatiste et « très collaboration patronale-ouvrière » qui a inspiré l'action sociale de cette époque des années '30.

C'est même la raison d'être des comités paritaires. Même s'ils se sont parfois donnés des vocations d'élaboration des règles, ils existent d'abord comme organes de contrôle avec un très large degré d'autonomie et sont peu sujets à un droit de regard du ministère sur leur activité quotidienne, si ce n'est au moyen des rapports annuels et des états financiers.

On sait les risques importants de conflits d'intérêts, de favoritisme, de veto, de petit patronage, etc. que recelle la formule. De nombreuses enquêtes ont largement contribué à le démontrer[25], plusieurs études en ont fait état[26], certains l'ont révélé lors des audiences publiques de la Commission[27].

À la lumière de ces faits, autant nous croyons qu'il faut accroître les pouvoirs du comité paritaire comme lieu de négociation et d'élaboration des conditions de travail et d'administration des programmes d'avantages sociaux, autant il serait plus logique et plus sain que le rôle de surveillance et de contrôle soit exercé autrement et d'une double manière.

D'abord, puisque les syndicats sont à l'origine de la convention étendue, ils devraient être autorisés par la loi à exercer au nom de leurs membres les recours qui naissent en leur faveur de la convention collective étendue et ce, non seulement dans les entreprises où ils sont accrédités mais aussi dans les entreprises « autres » où il comptent des membres cotisants. C'est la situation reconnue, à notre connaissance, dans tous les pays où l'extension existe.

Par ailleurs, puisque les dispositions de la convention étendue sont d'ordre public et que leur non observance peut entraîner des sanctions pénales, le pouvoir général de contrôle devrait logiquement être exercé par le Gouvernement lui-même par l'intermédiaire d'un corps de fonctionnaires hautement qualifiés et spécialisés et dont la compétence pourrait s'étendre à la surveillance de l'application d'autres dispositions d'ordre public, telles que les normes du travail par exemple ; ce qui éliminerait la question de la duplication des organes de contrôle telle qu'elle a été évoquée dans la section B du chapitre I. Cela permettrait peut-être aussi certaines économies d'échelle, si on se rapporte aux données présentées dans le chapitre III, bien que cela n'en soit pas le motif principal.

Cette solution, il faut en être conscient, ne met pas à l'abri de toute pression ou de toute autre forme d'ingérence mais elle paraît plus conforme à la pratique généralement observée en la matière et libère le comité paritaire d'une tâche qui, de soi, favorise les conflits d'intérêts, les interventions personnelles auprès des inspecteurs et le reste ; elle permet aussi au comité paritaire de se consacrer plus résolument et exclusivement à son rôle d'élaboration des conditions de travail et d'administration des régimes complémentaires d'avantages sociaux.

Cette nouvelle façon de faire soulève trois questions incidentes que nous nous limiterons à évoquer ici, considérant qu'il est prématuré d'entrer dans le détail : il s'agit du financement de ces comités paritaires à vocation nouvelle, du financement du nouveau système d'inspection et du reclassement des actuels inspecteurs des comités paritaires.

Les activités des comités paritaires devraient normalement être autofinancées par les revenus résultant du placement des cotisations des salariés et des employeurs, perçues au titre des divers programmes complémentaires de sécurité sociale créés par les conventions étendues. Si cela ne devait pas être suffisant, un prélèvement minime pourrait être appliqué tel qu'il existe présentement.

Le financement du nouveau service d'inspection du travail pourrait être assuré à même les fonds publics.

Les inspecteurs actuels des comités paritaires pourraient être réaffectés, à leur choix et selon leur compétence, à d'autres tâches administratives à l'intérieur des nouveaux comités paritaires ou dans des services gouvernementaux.

---

(25) Voir liste annexe E.

(26) Voir notamment DUBÉ, Jean-Louis, GENEST, Lise et HAMELIN, François, LE RÔLE ET LA PLACE DE LA LOI DES DÉCRETS DE CONVENTION COLLECTIVE DANS LE SYSTÈME DES RELATIONS DE TRAVAIL AU QUÉBEC, (texte préparé à la demande de l'Honorable Ministre Pierre-Marc Johnson), ministère du Travail, juin 1978, 21 pages (miméo).

(27) Association des propriétaires de salon de coiffure pour dames, région de Montréal, Verbatim de l'audience, page 79.

Dans le cas où il n'apparaîtrait pas possible de faire assurer par le Gouvernement lui-même les services d'inspection nécessités par le contrôle de l'application de sa propre réglementation et qu'il les laisserait assumer pour un temps encore par les comités paritaires eux-mêmes, tels qu'ils existent aujourd'hui, il faudrait introduire un mécanisme qui, à la fois, prévienne les conflits d'intérêts et permette de dénouer les impasses et de tenir le ministère informé du fonctionnement presque quotidien des comités paritaires.

Jusqu'à ce jour, on a essayé de « contrebalancer » en quelque sorte le pouvoir des parties contractantes en adjoignant au comité paritaire, des membres supplémentaires représentant théoriquement les tiers.

Selon la philosophie qui sous-tend l'approche règlementaire, cette façon de faire est compréhensible ainsi que nous l'avons expliqué plus haut. Toutefois, selon une approche qui vise à favoriser la pratique conventionnelle, elle comporte de nombreux inconvénients. Nous attirerons l'attention sur trois d'entre eux en particulier.

D'abord, cette approche dévalorise la place et le rôle des parties signataires. À quel titre un tiers aurait-il droit au chapitre alors qu'il n'a pas voulu, au moment où il en avait le loisir, se prévaloir de la possibilité de faire connaître son point de vue à l'intérieur des associations existantes.

De plus, cette représentation des tiers a le plus souvent pour effet de profiter davantage à la représentation patronale qu'à la représentation syndicale.

Enfin, il n'est pas évident que cette technique soit la plus efficace, la meilleure et la plus saine pour tenir le ministère informé de certaines décisions ou agissements douteux à l'intérieur de certains comités paritaires, à moins qu'il ne s'agisse d'une invitation discrète à la délation.

Nous croyons, au contraire, qu'une valorisation du rôle des parties implique de soi une réduction de celui des tiers, surtout au niveau de l'administration du régime. Il restera donc à ces derniers le choix de demeurer des tiers et de « subir » les conditions définies par d'autres ou d'adhérer aux organisations patronales ou syndicales habilitées à les représenter et à n'être plus des « tiers ».

Quant à l'amélioration du fonctionnement du comité paritaire en l'absence des tiers, elle pourrait être assurée en faisant présider tous les comités paritaires par un fonctionnaire (ou une personne indépendante et compétente désignée par un arrêté en Conseil sur proposition du ministre du Travail). Compte tenu de la nature de sa charge, il est entendu qu'une même personne, un même fonctionnaire, pourrait assurer la présidence de plusieurs comités paritaires.

Il importe en effet de préciser le rôle de ce président qui n'a rien de celui d'un tuteur, d'un administrateur ou d'un fondé de pouvoir du ministère. En réalité, il est d'abord et avant tout un président de séance, une « chairperson ». Et sa fonction est triple.

D'abord il assure la présidence des assemblées du comité paritaire.

Comme le comité paritaire nouveau dont il est question ici a surtout pour mandat de négocier des conditions de travail et des programmes d'avantages sociaux, qu'il administrera ensuite, le président pourra agir au besoin comme conciliateur entre les parties, tentant de favoriser le rapprochement et de dégager les concensus et de maintenir dans la mesure du possible le climat de confiance entre les parties.

Enfin, il est le garant de la transparence des activités du comité. Il sert de chien de garde et se doit de faire rapport au ministre du fonctionnement du comité et de dénoncer, le cas échéant, toute situation de mal administration ou de mauvais exercice des responsabilités confiées au comité paritaire, auquel cas le ministre pourra sans délai faire procéder à une enquête et, éventuellement, désigner un administrateur.

Ajoutons que le comité serait également présidé par un fonctionnaire dans le cas où les services d'inspection seraient pris en charge par l'État.

Trois motifs d'ordre différent nous incitent à faire cette recommandation.

Le premier est inspiré une fois de plus de la pratique de certains pays étrangers en la matière. C'est le cas notamment de la Belgique et de la France qui font présider par un fonctionnaire (ou un représentant délégué du ministre) leurs commissions paritaires ou commissions mixtes selon le cas (même si l'inspection est assurée par le ministère du Travail).

Le second est dicté par la nécessité de mieux encadrer l'exercice de cette responsabilité en raison des risques trop grands de conflits d'intérêts.

Le dernier découle presque directement de l'expérience des mises en tutelle. En effet, dans tous les cas de mise en tutelle que nous avons pu examiner, il est apparu qu'après un certain temps de prise en charge par un fonctionnaire la confiance renaît et l'administration re-

démarre sur des bases plus saines. Il semble en effet que la présence d'une tierce personne, non liée aux parties mais représentant l'autorité publique, a un effet bénéfique pour une reprise en charge, par les parties, des affaires qui les concernent.

b) Les recours

En vue d'une simplification et d'une harmonisation des recours, un certain nombre de mémoires font des recommandations pour soustraire à la compétence des tribunaux de droit commun les litiges relatifs à l'application des décrets, afin de les confier à des instances spécialisées : soit le Tribunal d'arbitrage, soit le Tribunal du travail, soit les deux.

Nous croyons qu'il faut aller dans cette voie et le faire de la façon la plus cohérente possible, en tenant compte de la tradition québécoise en matière de relations du travail et du nouveau contexte posé par l'intégration, dans un Code du travail nouveau, de la technique de la convention collective étendue.

D'une part, les intervenants qui se sont exprimés sur la question ne cachent pas leur mécontentement face aux difficultés qu'ils rencontrent devant les tribunaux civils, notamment quant aux délais trop longs et au fait qu'un bon nombre de juges n'ont pas une connaissance et une compréhension suffisante du monde du travail et de ce droit de plus en plus spécifique qu'est le droit du travail.

D'autre part, l'intégration au *Code du travail* de la convention collective étendue fournit une occasion de pousser cette harmonisation jusqu'au niveau des recours.

Pour ces raisons, nous **recommandons** :

que les litiges relatifs à l'exercice du droit d'association ou découlant de sanctions disciplinaires imposées pour l'exercice d'un droit découlant de la loi soient de la compétence du commissaire du travail avec possibilité d'appel au Tribunal du travail ;

que les litiges découlant de l'interprétation ou de l'application d'une convention collective étendue soient de la compétence du Tribunal d'arbitrage ;

que les recours en matière pénale soient de la compétence du Tribunal du travail.

D– Questions relatives à l'intégration des lois

L'intégration du mécanisme de l'extension dans le *Code du travail* nécessitera bien évidemment un certain nombre de mesures de concordance et aussi des dispositions transitoires qu'il n'est pas possible ni utile d'examiner ici dans le détail.

Cependant, il y a lieu d'attirer l'attention sur quelques-unes d'entre elles, parmi les plus importantes, parce qu'elles dépassent le simple niveau de la concordance technique et aussi parce que, dans la plupart des cas, elles ont fait l'objet de propositions dans des mémoires soumis à la Commission consultative sur le travail.

1– Les définitions

Il y aura lieu d'accorder les définitions au nouveau contexte créé par l'intégration au *Code du travail* des dispositions relatives à l'extension et de rendre ainsi le mécanisme de l'extension juridique plus conforme à la réalité d'aujourd'hui.

C'est ainsi que le terme « salarié » devra être revu pour intégrer les situations de subordination économique, comme le fait l'actuelle *Loi sur les normes du travail*. Il incluera également les salariés agricoles.

Il sera également opportun de se demander dans quelle mesure il est encore pertinent d'assujettir, à la convention étendue, les artisans. En effet, dans la perspective d'organisation du métier ou de la profession selon l'approche corporatiste, il pouvait aisément se concevoir qu'on veuille couvrir aussi les artisans et surtout dans la mesure où le comité paritaire avait autorité en matière de contrôle de la qualification professionnelle, de contrôle des heures d'ouverture et de fermeture des établissements, et même des prix à être chargés au client. Le nouveau régime proposé s'inscrivant plutôt dans une perspective de détermination des conditions de travail des travailleurs subordonnés, on voit moins la nécessité de maintenir les artisans sous le coup de cette loi, à moins que ce ne soit surtout pour en retirer un quelconque prélèvement, ce qui paraît difficilement justifiable. Selon une autre optique, il pourrait cependant demeurer intéressant pour ceux-ci de participer aux divers régimes complémentaires de sécurité sociale administrés par le comité paritaire.

Compte tenu de la nouvelle définition du champ d'application par la branche d'activité, il faudra aussi s'interroger sur l'opportunité de maintenir une distinction entre « employeur » et « employeur professionnel ».

2– L'information

À l'instar de la Commission des normes du travail, les comités paritaires devraient avoir le devoir légal d'informer les assujettis des conditions de travail et des programmes d'avantages sociaux auxquels ils ont droit.

3– La succession des droits

Les dispositions relatives à la transmission des droits et obligations en cas de changement dans la structure juridique de l'entreprise devraient être les mêmes pour les conventions étendues que pour les normes minimales.

4– Le congédiement illégal

Que l'application des mesures de protection soit étendue aux salariés assujettis à des décrets de telle sorte qu'ils jouissent en cette matière des mêmes droits que les autres salariés. Empruntées à la technique définie au *Code du travail* en cas de congédiement pour activités syndicales, pour être appliquées aux salariés qui veulent se prévaloir des droits que leur reconnaît la *Loi sur les normes du travail* et ensuite la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, il n'y a aucune raison pour que les salariés assujettis à des décrets en soient exclus.

E– La correction de la langue

Le particularisme du régime québécois des décrets s'étend même jusqu'à la langue utilisée par le législateur, par l'administration publique et par les intéressés.

En effet, la pratique québécoise en « vase clos » de l'extension juridique a entraîné l'élaboration d'expressions, souvent teintées d'anglicismes, qui ont fini par constituer une sorte de jargon qui a peu à voir avec les termes utilisés dans le reste de la francophonie pour désigner les mêmes réalités juridiques, à commencer par le libellé même de la loi. En effet, a-t-on rarement vu appellation plus bizarre, plus ambigüe et si peu significative de la réalité qu'elle entend nommer que ce titre constitué des mots désignant trois sources de droit appartenant à des ordres tout à fait distincts : « loi », « décret », « convention collective » – Loi des décrets de convention collective –. Le libellé donné par le législateur de 1934 désignait pourtant bien la réalité qu'il entendait recouvrir : Loi relative à l'extension juridique des conventions collectives.

Il en va de même d'une multitude d'autres expressions impropres qui ont pourtant un équivalent précis dans le français international.

Un « projet de décret » peut porter sur n'importe quoi, le mot décret étant un terme générique. En matière d'extension juridique, cela s'appelle une convention susceptible d'extension.

Une « convention collective extensionnée » (de l'anglais « *extensionned* » ?) est une convention collective étendue. Dans le même sens, on n'« extensionne » pas une convention collective, on étend la convention collective ou on l'étend à des tiers ou on procède à son extension.

Le contenu « extensionnable » fait encore davantage couleur locale et s'inscrit dans la même veine. Il s'agit du contenu extensible ou susceptible d'extension.

On dit souvent aussi : « négocier le décret ». Or un décret en principe ne se négocie pas. C'est un acte émanant du pouvoir réglementaire de l'État. Ce qu'on négocie, c'est une convention collective susceptible d'extension ou des modifications à une convention étendue.

De même serait-il posssible de désigner le service responsable de ce secteur au ministère par une appellation plus spécifique que « Service des décrets », lequel est présentement nommé d'un terme générique.

Il semble qu'on peut considérer que le moment est maintenant venu et que l'occasion est propice pour que le législateur québécois et l'administration publique se mettent à l'heure du français international dans cette branche du droit du travail que nous avons en commun avec un bon nombre de pays francophones, notamment.

Conclusion

Nous avons tenté dans les pages qui précèdent d'esquisser les éléments d'un cadre visant à permettre le maintien d'une formule d'extension juridique qui soit davantage intégrée au *Code du travail*, mieux adaptée aux conditions qui prévalent aujourd'hui en matière de relations du travail et qui réponde dans la mesure du possible aux attentes des premiers concernés, c'est-à-dire de ceux qui croient en l'utilité de la convention collective étendue comme mode de détermination des conditions de travail des salariés.

Nous reviendrons dans la conclusion générale au présent rapport sur certaines questions relatives à la place du nouveau régime proposé et à la philosophie qui le sous-tend.

Nous voulons pour l'instant aborder brièvement une question qui concerne une partie de la clientèle des décrets et que nous avons délibéremment laissée de côté

pour les raisons exposées ci-après. Il s'agit des travailleurs et des travailleuses à domicile.

S'il est vrai que le problème du travail à domicile touche de façon importante certains secteurs régis par décrets, en particulier dans l'industrie du vêtement[28], il est également vrai que ce problème déborde très largement cette clientèle et qu'il est susceptible dans l'avenir de se développer pour atteindre plusieurs autres catégories de travailleurs.

Il est en effet raisonnable de croire qu'avec la vulgarisation de l'informatique, de la télématique et du télétraitement, de nouvelles formes de travail à domicile, qui ont commencé à voir le jour, sont appelées à un développement important.

C'est donc dire qu'il s'agit d'un problème qui se situe dans un cadre plus vaste que celui d'une étude sur l'extension juridique des conventions collectives et qu'il est illusoire de prétendre y apporter des éléments de solution valables par le recours à cette seule technique.

Au delà des règles particulières à l'extension des conventions collectives, le problème se doit d'être abordé en lui-même et il appartient au législateur d'apporter un encadrement juridique de base applicable à l'ensemble du travail à domicile, à l'intérieur duquel viendra se greffer l'application des conventions collectives étendues.

En effet, en raison du particularisme du travail à domicile, il convient de préciser les conditions de la subordination, lesquelles devraient être réduites à la seule fourniture des matières premières par le donneur d'ouvrage, ce qui crée la subordination économique[29]. La législation devrait également reconnaître de façon explicite l'extension des garanties sociales au domaine du travail à domicile (rémunération minimale équivalente, mode de calcul, congés, vacances, avantages sociaux, droit syndical, etc) et prévoir des modalités de contrôle et des sanctions appropriées.

Il va de soi qu'à l'intérieur de ce cadre général, les conventions collectives étendues continuent de couvrir le travail à domicile avec des moyens de surveillance et de contrôle mieux adaptés.

Par ailleurs, à défaut d'une législation de base adaptée, nous demeurons assez pessimiste quant à la possibilité de « réglementer » ce type d'activité par la seule négociation de conventions collectives (ordinaires ou étendues), quel que soit le mode d'accréditation retenu.

---

(28) Voir l'étude sur le travail à domicile que Ruth Rose et Michel Grant ont réalisé dans le cadre du protocole d'entente U.Q.A.M.–F.T.Q.–C.S.N.–C.E.Q.

(29) Voir par exemple VERDIER, Jean-Maurice, DROIT DU TRAVAIL, Mementos Dalloz, 7e. éd., 1983, p. 246.

Conclusion générale

Nous avions dans un premier temps à poser une sorte de diagnostic, à faire un constat de la situation du régime des décrets tel qu'il existe au Québec depuis cinquante ans.

L'analyse que nous avons pu en faire aussi bien au plan plus théorique (chapitre I) qu'au plan pratique (chapitres II et III) nous a conduit à conclure en la marginalité de ce régime et à sa dysfonctionnalité par rapport à l'ensemble des modes de détermination des conditions de travail au Québec, qu'il s'agisse de la règlementation par l'État en vertu de la *Loi sur les normes du travail* ou de la libre négociation en vertu du *Code du travail.*

Le régime fonctionne en vase clos, tournant sur lui-même, entraînant des inégalités de droits et favorisant l'émergence de conflits d'intérêts aux bénéfices de certains individus ou de certains groupes.

Au delà des problèmes de fonctionnement internes au système, l'élément culminant qui paraît avoir été déterminant dans la marginalisation du régime fut l'adoption en 1979 et la mise en vigueur en 1980 de la *Loi sur les normes du travail.* À partir de ce moment, le champ occupé de façon privilégiée par le régime des décrets et les comités paritaires l'a été, et à certains égards mieux encore, par l'action réglementaire de l'État et son organe de contrôle, la Commission des normes.

Certains, parmi les premiers intéressés, ont cru de bonne foi qu'on pourrait redonner vigueur et vitalité à ce système, et en particulier aux comités paritaires, en transposant dans la *Loi des décrets de convention collective* les avantages reconnus aux salariés par la *Loi sur les normes du travail* et en accroissant les pouvoirs de contrôle des comités paritaires au risque, d'une part, de dédoubler l'action de la Commission des normes et, d'autre part, de réanimer l'esprit corporatiste qui avait présidé en son temps à la naissance des comités paritaires.

Nous croyons que ces perspectives sont sans grande issue. Non seulement elles risquent d'accroître les interventions de type réglementaire de toutes sortes (étatiques ou corporatistes), mais elles ont peu de chance de sortir le régime de sa marginalité ; sans compter qu'elles maintiennent les possibiltés de conflits d'intérêts, nonobstant les coûts relatifs déjà importants qu'occasionne le fonctionnement d'un tel système.

En fait, nous croyons que le champ des conditions minimales est déjà largement occupé par la *Loi sur les normes du travail* et qu'on doit plutôt favoriser l'amélioration de ces conditions de travail par voie de conventions collectives.

À cet égard, on observe cependant un plafonnement, pour ne pas dire un déclin, dans la couverture assurée par les conventions collectives conclues en vertu du *Code du travail.*

Par ailleurs, les acteurs sociaux, qui ont connu, parfois depuis longtemps, le régime des décrets, font savoir qu'ils croient en cette voie intermédiaire, entre la réglementation étatique et la convention conclue par un syndicat accrédité, reposant sur la volonté des parties d'élaborer des conditions de travail adaptées à leur secteur d'activité mais qui constituent néanmoins des minima par rapport à celles dont il est possible de convenir dans le cadre de négociations en vertu du *Code du travail* actuel.

Compte tenu de la pratique déjà bien établie au Québec en cette matière et de la volonté exprimée de poursuivre cette expérience, nous avons cru devoir chercher à définir un cadre nouveau qui en permette la réalisation de la façon la plus intégrée possible aux autres modes de détermination des conditions de travail.

Il s'agit donc, ainsi qu'on l'aura déjà remarqué, d'un cadre permissif et non coercitif. Nous avons délibérément conservé le caractère volontaire de la négociation de ces conventions susceptibles d'extension, réservant aux syndicats accrédités le cadre de la négociation obligatoire « avec diligence et bonne foi » telle qu'on la connaît déjà en vertu du *Code du travail* actuel. La concertation ne sachant être imposée par voie législative, il s'agissait de prévoir un cadre qui lui donne des assises juridiques plus solides tout en la complétant par le recours possible à l'extension, en vue de rejoindre les employeurs et les salariés tiers.

Toutefois, ce régime de la convention collective étendue, tout en conservant quelques-uns des acquis de l'expérience québécoise en la matière, se distingue du régime des décrets de 1934 sous quatre aspects principaux.

D'abord, par l'élargissement du domaine extensible pour y inclure en particulier et explicitement tout le

champ des avantages sociaux et des bénéfices de sécurité sociale. En fait, le champ des conditions minimales étant largement occupé par la *Loi sur les normes du travail*, un régime de convention étendue ne saurait prétendre avoir sa place s'il est confiné aux seules conditions de travail déjà prévues par la loi ou les règlements. Il convenait donc de laisser aux parties une grande liberté dans la détermination du contenu de la convention susceptible d'extension et de favoriser l'utilisation de cette technique, demeurée insuffisamment exploitée à cet égard, pour rendre accessibles au plus grand nombre, et en particulier aux P.M.E, divers régimes d'avantages sociaux parfaitement transférables. Dans cette perspective, le comité paritaire devient le lieu privilégié de l'élaboration de ces normes industrielles et de l'administration des régimes d'avantages sociaux et il dispose de pouvoirs appropriés pour ce faire.

Il s'en distingue aussi par l'élargissement des mesures de protection de l'exercice du droit d'association. En effet, en vertu du nouveau régime intégré au Code, il devient possible pour les salariés de toutes les entreprises assujetties de devenir membres du syndicat de leur choix, de payer la cotisation syndicale par retenue sur le salaire, de participer aux activités du syndicat et de recevoir de celui-ci les services de représentation assurés aux membres, tout en bénéficiant des mesures de protection prévues au *Code du travail* pour l'exercice de l'activité syndicale. Il s'agit donc d'une modalité différente de celle de l'accréditation, permettant la reconnaissance de l'exercice du droit syndical dans les entreprises non accréditées, laquelle a déjà été prévue explicitement dans le passé.

Cette façon de définir des modalités d'accès à la syndicalisation avait disparu de notre tradition depuis une quarantaine d'années lorsque tout le système de relations du travail s'est replié sur le modèle de l'accréditation au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Sans connaître ce que seront les recommandations de la Commission consultative sur le travail à ce chapitre, nous avons cru qu'il s'imposait que le législateur prévoit des modalités d'une reconnaissance du droit d'association pour tous, y compris en dehors du cadre de l'accréditation.

Le nouveau régime se distingue encore de l'ancien par la valorisation des parties signataires de la convention, au moyen de la notion de représentativité, de la diminution de l'influence des tiers dans l'administration du régime, de l'élargissement du contenu négociable et extensible, et de la réduction du pouvoir discrétionnaire du ministre.

Enfin, ce régime se caractérise par la prise en charge par l'État du contrôle de l'application des conventions étendues, les syndicats se voyant quand même reconnaître le droit d'exercer, au nom de leurs membres, les recours qui naissent de la convention ainsi étendue. L'expérience a en effet démontré, croyons-nous, que la prudence et l'équité commandent de retirer à un organe, où sont susceptibles de se développer les conflits d'intérêts, le pouvoir de contrôler l'application de dispositions devenues d'ordre public.

Toutefois, ce mécanisme de la convention étendue qui vient s'insérer dans un *Code du travail* intégré continue, avons-nous dit, de reposer sur la volonté des parties d'y recourir. La dynamique du système repose en effet sur l'intérêt de celles-ci à y recourir, dans la poursuite du double objectif d'éviter que la concurrence ne se fasse sur la base des conditions de travail et de permettre à l'ensemble des salariés d'une branche d'activité de bénéficier de conditions de travail négociées, même si celles-ci demeurent des minima.

C'est en raison du caractère volontaire de ce mécanisme que nous n'avons pas discuté de l'apport possible de certaines techniques complémentaires qui pourraient venir s'y greffer sans que rien ne s'y oppose. Par exemple, on pourrait facilement prévoir un recours volontaire à la conciliation en cas d'impasse dans la négociation de la convention susceptible d'extension.

Par ailleurs, la pratique de la convention collective étendue, telle que proposée ici, ne s'accompagne d'aucune mesure incitative autre que l'intérêt et la volonté des parties à l'utiliser, ce qui paraît conforme à la pratique québécoise en la matière. Ce qu'il est intéressant de savoir cependant, c'est que les législateurs d'un certain nombre d'autres pays ont parfois prévu des mesures incitatives, et dans certains cas presque coercitives, pour encourager les parties à négocier des conventions en vue de leur extension. L'existence de telles mesures permet aux pouvoirs publics, lorsqu'ils le jugent à propos, de faire pression sur les parties pour qu'elles tentent de conclure des conventions susceptibles d'extension. Nous n'avons pas cru opportun de faire état dans le détail de ces diverses techniques car elles ne semblent pas, pour le moment du moins, conformes à la philosophie qui a sous-tendu jusqu'à maintenant le régime québécois de la convention collective étendue ; en tout état de cause, cela eut été prématuré.

Ce qu'il faut sans doute retenir, et c'est aussi ce que l'expérience récente de certains autres pays nous enseigne : C'est qu'il n'y a pas en matière de législation sociale, de recette miracle et que les modèles les « meilleurs » sont le plus souvent ceux qui sont les plus « agréables »,

c'est-à-dire acceptables, aux parties. Pour s'en convaincre, il faut voir, par exemple, qu'en Grande Bretagne, le gouvernement conservateur a abrogé, en 1980, le mécanisme d'extension en vigueur dans ce pays[1], qu'en Belgique, le nombre de conventions collectives conclues au sein de Commissions paritaires a diminué de 1974 à 1982[2], alors qu'en France, la convention étendue demeure la clé de voûte du régime, en dépit des efforts récents du législateur pour décentraliser les négociations et leur donner de meilleures assises au niveau de l'entreprise ou de l'établissement[3].

Dans ce contexte, il faut donc voir les recommandations contenues dans la présente étude comme une proposition qui se veut la plus cohérente possible, mais qui demeure susceptible de recevoir bien des aménagements encore, afin de tenir compte à la fois des autres recommandations que formulera la Commission consultative sur le travail et des consensus possibles entre les acteurs sociaux quant à l'avenir des relations du travail au Québec.

---

(1) Par la Loi de 1980 sur l'emploi (*Employment Act, 1980*), art. 19. Voir WEDDERBURN, Lord FBA, « Les nouvelles lois sur les relations professionnelles en Grande-Bretagne », in TRAVAIL ET SOCIÉTÉ, Vol. 10, No 1, janvier 1985.

(2) Voir BLANPAIN, Roger, « Les tendances récentes de la négociation colective en Belgique », in REVUE INTERNATIONALE DU TRAVAIL, Vol. 123, No 3, 1984, page 355.

(3) Voir CAMERLYNCK, G.H., LYON-CAEN, G. et PELISSIER, J., DROIT DU TRAVAIL, Paris, Dalloz, 1984, page 835.

Annexe A

L'impact économique de l'application des décrets au Québec : relevé critique des principales études empiriques

par
Guy Bellemare

Table des matières de l'Annexe A

Introduction 107

Partie I : Les études sur l'impact économique de l'extension juridique des conventions collectives 107

1.1 Le cadre d'analyse général 108

1.2 Les principaux résultats . . 108

Partie II : Analyse critique des études d'impact 112

Conclusion 116

Introduction

Depuis sa création en 1934, le régime des décrets à toujours eu ses détracteurs. Dans le milieu syndical, certains accusent ce régime de maintenir, dans certains secteurs d'activité économique, des conditions de travail inférieures au marché du travail. Dans le milieu patronal, les critiques accusent le régime de nuire à la compétitivité des entreprises en leur imposant des coûts de main-d'oeuvre supérieurs à la concurrence. Ces critiques, patronales surtout, ne cessent de s'amplifier depuis quelques années. En effet, celles-ci ne portent plus seulement sur certaines technicalités de la loi mais sur le bien-fondé même d'un tel régime d'extension juridique des conventions collectives. Ce mouvement participe d'un vaste courant de pensée qui s'est développé depuis « l'école de Chicago » de Milton Friedman. Ses adeptes remettent en question toute intervention de l'État et suggèrent que ce dernier se retire de tous les secteurs d'activité économique et déréglemente l'activité économique pour laisser place à l'efficacité du marché privé et au libre échange des biens et services. La dernière crise économique et les nombreuses pertes d'emploi qu'elle a occasionnées ont accéléré le développement politique de ce courant de pensée. C'est d'ailleurs dans ce cadre que s'effectue et se nourrit la critique du régime des décrets.

Lors des audiences de la Commission consultative sur le travail, plusieurs représentants du monde patronal ont accusé le régime des décrets de nuire à la compétitivité des entreprises assujetties.

Afin d'éclaircir cette question, nous avons reçu le mandat de faire un bilan de la littérature sur la question difficile et controversée de l'impact économique du régime des décrets.

Dans une première partie, nous présentons les caractéristiques et les résultats des études empiriques portant spécifiquement sur l'impact économique du régime des décrets. La deuxième partie est consacrée à une analyse de ces études, qui permettra d'en relativiser les conclusions.

Partie I *Les études sur l'impact économique de l'extension juridique des conventions collectives*

La revue de littérature nous a permis de recenser six études portant spécifiquement sur l'impact économique du régime des décrets sur les industries qui y sont assujetties. La plupart de ces études (5/6) ont été réalisées à l'occasion d'un examen de la loi des décrets par le législateur.

La première étude d'impact fut réalisée par le Comité Gérin (Comité d'enquête sur la loi de la convention collective et son application) en 1964[1]. Puis en 1983, à la suite des intentions manifestées par le Gouvernement d'apporter des modifications à la Loi des décrets de convention collective, une étude du Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail, portant sur l'impact des décrets sur les salaires, est publiée[2]. Finalement, trois autres études sont présentées à l'occasion des audiences de la Commission consultative sur le travail (C.C.T.). Ce sont celles du professeur G. Hébert[3], de SECOR[4] et celle du Comité paritaire de l'industrie du meuble[5], en réplique à celle de SECOR. Une autre étude traite également de l'impact économique des décrets. Réalisée par André Cournoyer, dans le cadre des travaux de la Commission consultative sur le travail, cette étude n'a pu être recensée ici, n'étant pas

---

(1) Comité d'enquête sur la Loi de la convention collective et son application, Tableaux statistiques, *Rapport général*, 1964.

(2) BARIL, J. et ST-LAURENT, R., « Effets des décrets de conventions collectives sur les salaires », *Le marché du travail*, août 1983, pages 52 à 58.
BARIL, J., *Comparaison salariale entre les employés à la production assujettis à des décrets et les employés à la production non assujettis à des décrets*, Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail, ministère du Travail, Québec, 1983, 36 pages.

(3) HÉBERT, G., *L'impact économique du régime des décrets de convention collective. Conclusion d'une étude de six industries*, École des relations industrielles, Université de Montréal, 1984, 10 pages.
HÉBERT, G., *L'impact économique de l'extension juridique des conventions collectives dans l'industrie du camionnage, région de Montréal*, 1984, 45 pages, annexes
HÉBERT, G., *L'impact économique de l'extension juridique des conventions collectives dans les agences de sécurité*, 1984, 45 pages, annexes.
HÉBERT, G., *L'impact économique de l'extension juridique des conventions collectives dans le vêtement pour hommes*, 1984, 69 pages, annexes.
HÉBERT, G., *L'impact économique de l'extension juridique des conventions collectives dans l'industrie du bois ouvré*, 1984, 63 pages, annexes.

(4) *Mémoire d'un groupe d'entreprises de l'industrie du meuble de maison sur le décret tenant lieu de convention collective dans l'industrie du meuble de maison*, préparé par S.E.C.O.R. inc., en septembre 1984 et présenté à la Commission consultative sur le travail, en décembre 1984, 27 pages.

(5) Comité paritaire du meuble, *Réplique à l'étude S.E.C.O.R.*, 1984, 15 pages, annexes.

encore terminée au moment de la réalisation de notre texte[6].

En dehors de ces périodes de révision, le régime des décrets attire peu l'attention des chercheurs. Nous avons recensé une étude supplémentaire, celle de R. Sabourin, réalisée dans le cadre d'une thèse de maîtrise en 1979[7].

Après avoir dégagé le modèle d'analyse généralement adopté dans ces études, nous présenterons chacune d'elles par ordre chronologique. Certaines critiques y seront apportées à l'occasion afin de souligner certaines faiblesses de réalisation ou d'y apporter certains commentaires. Dans la deuxième partie de ce texte, notre critique portera sur les fondements mêmes de ces études.

1.1 Le cadre d'analyse général

Sans toujours le préciser, ces études adoptent comme modèle d'analyse économique un modèle de concurrence parfaite. Les auteurs analysent généralement l'évolution des salaires, de l'emploi et de la productivité, pour quelques unes des industries assujetties au cours des 10 ou 15 dernières années. Parfois, l'évolution de ces indices est comparée à l'évolution prévalant dans un secteur comparable mais non assujetti à un décret en Ontario. Globalement, ce cadre d'analyse peut se résumer ainsi : la compétivité des entreprises est liée à leurs coûts de production, qui eux-mêmes sont liés aux salaires. Donc, si les salaires sont trop élevés par rapport aux concurrents, les entreprises ne seront plus concurrentielles.

1.2 Les principaux résultats

Nous présenterons chacune des études sur l'impact économique du régime des décrets selon leur portée (nombre de secteurs couverts, variables analysées, etc.), leurs résultats et leurs conclusions.

A) La première étude sur l'impact économique du régime des décrets date de 1964. Elle a été réalisée par le Comité d'enquête sur la Loi de la convention collective et son application. (Comité Gérin).

Le comité examine l'écart entre les salaires effectivement payés et ceux prévus aux décrets et effectue une comparaison des salaires moyens entre le Québec et l'Ontario, pour certaines industries.

En moyenne, les taux de salaire effectivement payés dépassent ceux du décret de 0 à 9 % (54,6 % des tâches de tous les décrets en 1964)[8]. De plus, pour l'ensemble des décrets, il n'y a que 11,44 % des tâches pour lesquelles il n'y a pas de différence entre les taux du décret et les salaires effectivement payés dans la zone I, 22 % dans la zone II et 12,9 % dans la zone III. D'où l'hypothèse que les salaires prévus aux décrets seraient généralement inférieurs au salaire d'équilibre du marché, puisque les parties acceptent librement de payer un salaire supérieur.

Mais ce salaire d'équilibre du marché peut être en partie induit par le salaire minimum du décret, qui créerait une pression à la hausse sur l'ensemble de l'échelle salariale. Afin de tester cette hypothèse, le Comité Gérin effectue une comparaison des salaires moyens entre le Québec et l'Ontario (absence de décret). Les salaires sont généralement supérieurs en Ontario pour l'industrie de la boîte de carton, du camionnage, de la chemise, des garages, de la robe et des tanneries. Seules les industries de la chaussure, du vêtement pour dames et pour enfants et du vêtement pour hommes ont des taux de salaire moyen supérieurs à l'Ontario, alors que la situation dans la fourrure est partagée. Toutefois, la comparaison avec les salaires prévus aux décrets (vs les salaires réellement payés), réalisée pour les industries du vêtement pour dames et pour enfants, élimine les écarts salariaux entre Toronto et Montréal, puisque les salaires prévus aux décrets dans ces deux cas sont équivalents à ce qui se payait en Ontario.

Donc selon cette étude, les salaires prévus aux décrets sont généralement inférieurs au marché libre, bien qu'ils constituent un minimum pour une certaine catégorie du personnel. Cette étude ne permet toutefois pas de connaître les caractéristiques de cette catégorie de personnel.

Le Comité Gérin concluait « qu'il est évident que les décrets ne peuvent être accusés de maintenir un état de salaire inférieur à celui du marché libre. Enfin, il est sûr que les taux du décret sont assez dépassés pour ne constituer que des taux minimum »[9].

---

(6) COURNOYER, A., Proposition de travail portant sur la loi des décrets de convention collective en regard des aspects et impacts économiques, Commission consultative sur le travail, 29-04-1985, 2 pages.

(7) SABOURIN, R., *La réglementation des conditions de travail dans le secteur du commerce de l'alimentation de détail*, thèse de maîtrise, Université de Montréal, École des relations industrielles, 1979, 191 pages.

(8) Comité d'enquête sur la Loi de la convention collective et son application, *Tableaux statistiques*, vol. 1, 1964, page 49.

(9) Comité d'enquête sur la Loi de la convention collective et son application, *Rapport général*, 1964, page. 152.

Depuis l'enquête Gérin, certains décrets sont disparus (chaussure, tannerie, etc.) et d'autres sont apparus (entretien des édifices publics, agence de sécurité, etc.). L'économie est devenue de plus en plus ouverte et soumise à la concurrence internationale et à la demande de quotas d'importation, ce qui, selon les cas, a incité à investir ou à désinvestir dans les usines canadiennes, rendant d'avance aléatoire toute comparaison avec la situation de 1964. De nombreux facteurs, liés aux situations politiques nationales et internationales, aux politiques de relocalisation internationale de nombreuses compagnies (textile, chaussure) et de modification du marché du produit (meuble, etc.) ont pu influencer le développement des différents secteurs soumis aux décrets. Ainsi, *l'abolition du décret de la chaussure n'a pas permis à l'industrie de vraiment s'en sortir mieux durant les quinze dernières années (et ce, malgré l'imposition par le fédéral d'importants quotas d'importation) que le vêtement, qui a toujours été régi par décret.*

B) L'étude de R. Sabourin examine l'évolution des conditions de travail des salariés de l'alimentation au détail de la région de Montréal aux cours de la période 1965 à 1972, soit avant, pendant et après l'existence du décret. Celui-ci fut effectivement abrogé en 1972.

L'auteur compare les conditions de travail prévues au décret avec celles prévues aux conventions collectives et avec l'ordonnance no 14 de la Commission du salaire minimum, qui est venue suppléer à la disparition du décret.

Ce secteur, syndiqué à 57,8 % en 1971 (surnuméraires non inclus) et à 54,1 %, si on inclut les surnuméraires, connaît une première convention collective en 1945 et un premier décret en 1965.

Le premier décret (1965) diminue la durée de la semaine de travail et d'augmenter les salaires tout en permettant aux propriétaires indépendants de faire face à la concurrence des chaînes alimentaires par la réglementation des heures d'affaires que permettait le décret.

Le décret est renouvelé en 1969 mais l'adoption cette même année de la *Loi sur les heures d'affaires des établissements industriels et commerciaux* vient enlever l'intérêt que plusieurs commerçants indépendants plaçaient dans le décret. Celui-ci sera effectivement abrogé en 1971.

Pour la période 1967-1975, la comparaison des conventions collectives avec le décret révèle des écarts dans les clauses de vacances et de procédure de griefs ainsi que dans les clauses concernant les employés surnuméraires ; ces écarts sont favorables aux conventions collectives. Par contre, les clauses sur les catégories d'emploi, les heures de travail, le temps de repas, le temps supplémentaire et les congés fériés sont équivalentes.

L'abrogation du décret conduit à l'ordonnance numéro 14 de la Commission du salaire minimum qui entraîne un recul important pour les salariés, surtout sur les clauses monétaires mais également sur les clauses professionnelles et autres conditions de travail. Les conventions sont supérieures pour les clauses de temps non travaillé mais rémunéré, le surtemps et la procédure de grief ainsi que pour les clauses concernant les employés surnuméraires. Les salaires de 1974 sont supérieurs de 50 % à 71 % (C.S.N.) et de 99 % à 156 % (local 500) par rapport à l'ordonnance, alors que le décret prévoyait des écarts de 13 % à 52 %[10].

C) L'étude de Baril et St-Laurent réalisée en 1983 pour le Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail analyse les effets des décrets dans 6 secteurs d'activité économique ayant des secteurs d'activité comparables en Ontario pour la période 1970-1980.

Un premier secteur comprend la fabrication de portes, chassis et autres bois ouvrés, l'industrie des meubles de maison, de bureau et des articles d'ameublement divers. Le second secteur est constitué de l'industrie du vêtement pour hommes, dames et enfants. Le troisième secteur inclut la fabrication de cartons pliants et de boîtes montées. Le quatrième secteur concerne l'industrie des cercueils et le cinquième, celle de la fabrication des boîtes de carton. Le sixième secteur couvre trois types de services, soit l'entretien des édifices publics, les agences de sécurité et le camionnage.

Les auteurs analysent l'évolution comparée des salaires et des coûts de production des entreprises. Ils notent, quant à l'évolution des salaires, un renversement de tendance : alors qu'en 1970 le salaire horaire au Québec est dans tous les cas inférieur à celui payé en Ontario, en 1980, seul le secteur de la fabrication des portes et chassis fait état d'un salaire inférieur au Québec. Les salaires payés dans les secteurs assujettis aux décrets au Québec sont légèrement supérieurs aux salaires ontariens, leur progression annuelle moyenne étant de 11,17 % au Québec et de 9,72 % en Ontario, une tendance caractéristique de l'ensemble des industries manufacturières au Québec (10,86 % vs 9,79 % en Ontario). Les auteurs concluent à l'existence d'une présomption à l'effet que les décrets soient la cause de cette croissance plus forte

---

(10) SABOURIN, R., op. cit., page 159

des taux de salaire au Québec, étant donné la vive concurrence à laquelle sont soumis ces secteurs, au Québec et en Ontario, et le caractère comparable de leur structure industrielle (coûts de production, valeur des expéditions). Sans doute pourrions-nous nuancer cette présomption d'une hausse des salaires engendrés par les décrets, à partir des effets induits résultant de la forte augmentation du salaire minimum au Québec par rapport à l'Ontario, pour la même période. Cette forte augmentation du salaire minimum au Québec peut avoir obligé les industries assujetties aux décrets à s'ajuster aux nouvelles conditions du marché du travail afin de retenir la main-d'oeuvre qu'elles emploient. Dans le cas des services, les auteurs constatent le même phénomène de croissance salariale supérieure au Québec, particulièrement à partir du moment où ces occupations ont été soumises à des décrets. Selon eux, le taux de syndicalisation de 32 % dans le camionnage ne suffit pas à expliquer le phénomène. Il y a donc amélioration récente de la situation des salariés couverts par décrets. Mais rien de précis sur la situation des entreprises ne peut être dégagé de ces seules statistiques. En effet, les coûts de production par rapport à la valeur des expéditions auraient évolué à peu près de la même façon, au Québec et en Ontario, au cours de cette période[11].

D) Dans une étude réalisée à la demande de certains comités paritaires, Gérard Hébert, de l'École des relations industrielles de l'Université de Montréal, analyse l'impact économique du régime des décrets sur la situation des entreprises dans six industries : les agences de sécurité, l'automobile (service), le bois ouvré, le camionnage, le vêtement pour dames et le vêtement pour hommes. Son analyse porte plus spécifiquement sur le mouvement général des salaires dans chacun de ces secteurs, la structure interne des salaires, la productivité lorsque les données le permettent et les arrêts de travail. Tous ces points sont comparés entre le Québec et l'Ontario, Montréal et Toronto, etc. pour les années 1970 à 1984.

Pour ce qui est des salaires, Hébert remarque qu'ils ont suivi sensiblement l'évolution générale de l'économie (indice des prix à la consommation, gains moyens dans les industries manufacturières, taux de base des salaires négociés) tout au long de la période à l'étude (1972-1982).

Les effets de la loi semblent plus marqués quant à la structure interne des salaires. Comme la plupart des conventions collectives, les décrets ont pour effet de comprimer l'écart des salaires et d'améliorer proportionnellement la situation des faibles salariés. La comparaison avec l'Ontario révèle que, généralement, les employés de catégorie à faible salaire sont, là où il existe un décret, mieux payés au Québec qu'en Ontario. Parfois, l'impact du décret s'étend à tous les salariés.

Hébert compare ensuite le rapport qui existe entre les taux de salaire imposés par décret et les gains effectivement perçus par les employés de chaque catégorie d'occupation. Dans la majorité des cas, les salaires effectivement payés dépassent, et parfois par une bonne marge, les salaires imposés par décret. Règle générale, ce sont surtout les employés les plus qualifiés qui jouissent de la plus grande marge. Malheureusement, l'auteur ne compare pas ces salaires effectivement payés avec ceux de l'Ontario. On ne peut alors déterminer si ces salaires effectivement payés sont liés à un état d'équilibre du marché du travail libre ou s'ils sont induits par le décret, comme un prolongement d'une logique interne, sans rapport avec le marché du travail canadien.

Hébert conclut son analyse de salaires en affirmant que si des entreprises en grand nombre peuvent payer des taux de salaire plus élevés que ceux prévus au décret et même aux conventions collectives, c'est que les taux imposés par le décret sont raisonnables et ne sauraient être tenus responsables des cas de faillite qu'on pourrait rencontrer.

En ce qui concerne l'effet des décrets sur la productivité, seul le vêtement pour hommes et pour dames et le bois ouvré peuvent être analysés à partir des statistiques disponibles. Dans le vêtement, la productivité est sensiblement la même dans les deux provinces (Québec, Ontario), ou légèrement plus élevée au Québec (productivité de la main-d'oeuvre et des salaires). Hébert en conclut qu'on ne saurait prétendre que les décrets empêchent les entreprises du Québec de demeurer concurrentielles par rapport à celles de l'Ontario. Dans le cas du bois ouvré, la situation de la productivité est semblable à celle du vêtement pour le secteur des portes, châssis et autre bois ouvrés. Dans le secteur des armoires de cuisine, la productivité des salaires demeure stable en Ontario, alors qu'au Québec elle diminue depuis 1975-1976, c'est-à-dire depuis l'introduction du décret provincial du bois ouvré. Il semble que, dans ce cas, les salaires de ce secteur aient progressé trop vite relativement à ceux de même secteur en Ontario.

En ce qui concerne les conditions de travail non salariales prévues au décret (durée du travail, temps supplémentaire, vacances et jours fériés, sécurité sociale), la plupart des décrets prévoient des conditions légèrement meilleures que celles qui sont imposées en vertu de la

---

[11] BARIL, J., ST-LAURENT, R., op. cit., Le marché du travail, page 57.

Loi sur les normes du travail mais l'écart est en général assez faible.

Malgré ce qui semble être une incapacité du régime des décrets à améliorer les conditions de travail non salariales des employés, puisque « dans la plupart des cas, ce sont des améliorations mineures que ces décrets imposent par rapport aux normes du travail[12] », un bon nombre de comités paritaires ont introduit une forme de sécurité sociale, généralement un régime d'assurance collective, transférable à l'intérieur de l'industrie. Ces régimes sont contributoires et la contribution des employeurs est en général légèrement supérieure à celle des salariés.

Hébert conclut par une exonération de tout blâme à l'égard du régime des décrets, les quelques problèmes ayant pu survenir à l'occasion de son application relevant d'erreurs de la part des parties.

Même si le régime des décrets n'a pas mis la survie des entreprises en danger, nous ne croyons pas, à partir des seuls chiffres présentés par l'auteur, que le régime a protégé les salariés des « effets impitoyables du marché ». Sans même considérer les mises à pied effectuées, les chiffres de l'auteur montrent que, dans la majorité des catégories d'emploi, les salaires réellement payés et pouvant être associés aux effets du marché sont généralement supérieurs à ceux du décret. Cette affirmation de l'auteur, selon laquelle le régime des décrets a protégé les salariés des « effets impitoyables du marché », ne vaut que pour les salariés au bas de l'échelle. En ce sens, la loi des décrets aurait tout de même atteint un de ses buts, soit l'élimination de la concurrence démesurée sur les salaires. Cet effet des décrets sur les faibles salaires aurait toutefois mérité d'être mis en relation, pour chacune des industries analysées, avec la forte poussée du salaire minimum au Québec, afin de bien déterminer les effets de l'un et de l'autre. Cette comparaison n'est faite par l'auteur que pour certaines industries.

L'étude d'Hébert souligne par ailleurs un phénomène récent dans le milieu des comités paritaires, soit l'établissement de régimes de sécurité sociale. Même si l'auteur n'évalue pas la qualité de ces régimes, ce qui constitue en soi une autre recherche, nous croyons que l'existence de ces régimes suggère une option de solution pour un ensemble d'avantages normatifs, tels les régimes de pension, qui sont l'objet d'un débat qui dure depuis au-delà de vingt ans au Canada. Les décrets, sous une forme ou sous une autre, pourraient permettre une option intermédiaire entre le régime de pension de l'entreprise et le développement d'un véritable régime de pension universel, qui constitue la solution totale aux différents problèmes de couverture et de transférabilité généralement associés à ces régimes.

Les deux dernières études originent de milieux assujettis aux décrets.

E) Lors des audiences de la Commission consultative sur le travail en décembre 1984, un « groupe d'entreprises de l'industrie du meuble de maison » a présenté un mémoire contestant les conclusions des études précédentes. Ce groupe est formé de 105 entreprises sur les 500 fabriquants du meuble de maison au Québec. Dans son mémoire, préparé par la firme conseil SECOR inc., le groupe décrit les principales caractéristiques de l'industrie du meuble de maison et l'évolution des coûts salariaux au cours de la période 1970 à 1983. Cette étude est basée sur les renseignements fournis par 18 entreprises qui représentent 10,5 % des ventes et de la masse salariale de l'industrie. Leur taille est toutefois près de deux fois supérieure à la moyenne. Même si elles peuvent bénéficier d'économies d'échelle découlant de leur taille, 47 % d'entre elles payaient, en août 1983, un salaire inférieur à celui fixé par le décret entré en vigueur en octobre. Il est à noter que 6 de ces 18 entreprises n'existaient pas en 1979 ce qui, selon nous, les disqualifie, eu égard à leur représentativité, « compte tenu des contraintes et des coûts afférents à la pénétration du marché »[13].

Bien que reconnaissant un rôle mineur à certains facteurs conjoncturels et structurels comme l'internationalisation de la production, l'étude accuse le décret du meuble (années 1970) d'avoir accentué l'écart des coûts de main-d'oeuvre entre le Québec et l'Ontario et, ainsi, d'avoir entraîné le déclin du marché du Québec. En revanche, « le gel du taux de salaire entre 1978 et 1981 et l'abrogation du décret en 1982 ont permis de refermer partiellement la brèche, laissant alors entrevoir une possibilité de renversement de la tendance »[14]. Ce groupe d'entreprises demande donc l'abrogation du décret par le Gouvernement s'il « tient à une industrie du meuble de maison en bonne santé »[15].

Selon l'étude, l'écart salarial s'est rétréci entre le Québec et l'Ontario à 0,24 $ de moins l'heure en 1982 au Québec, même si de 1972 à 1982 les salaires versés ont toujours été inférieurs au Québec (pour des masses sala-

---

(12) HÉBERT, L., *L'impact économique du régime des décrets de convention collective : Conclusions d'une étude de six industries*, École des relations industrielles, Université de Montréal, 1984, page 7.

(13) Mémoire d'un groupe d'entreprises..., op. cit. page 5.

(14) Ibidem, page 2.

(15) Ibidem, page 23.

riales par rapport aux livraisons de 31 % en Ontario et de 32 % au Québec). Pour les auteurs de l'étude, « la sous-capitalisation des entreprises québécoises est issue des faibles marges bénéficiaires »[16]. Ce postulat n'est toutefois démontré nulle part dans l'étude. Pourtant, l'augmentation relative de la masse salariale peut découler, soit d'un dépérissement de l'appareil productif au Québec, entraînant une baisse de sa capacité concurrentielle, soit de changements technologiques en Ontario, qui auraient pour effet de diminuer l'importance relative du facteur main-d'oeuvre. Quant à la profitabilité, il faudrait d'autres éléments d'information pour en discuter.

F) Nous ne sommes pas les seuls à discuter de la validité de leurs conclusions, insuffisamment appuyées par les chiffres, sinon contredites. En effet, le comité paritaire du meuble a répliqué à cette étude en examinant l'évolution des salaires et de l'emploi dans l'industrie du meuble de maison sur une période plus longue. Dans un premier temps, le comité paritaire fait remarquer que le taux horaire moyen dans l'industrie du meuble de maison est supérieur au salaire imposé par décret. Celui-ci aurait plutôt subi l'impulsion du salaire minimum au Québec et du taux horaire moyen payé. La comparaison du salaire horaire moyen avec l'Ontario révèle qu'il fut supérieur au Québec en 1976-1977 et de 1980 à 1983, la plupart du temps de 3 à 10 cents de l'heure et en deux occasions de plus de 10 cents. En 1983, l'année où l'écart est le plus grand (= 0,59 % au Québec), il n'y a pas de décret au Québec. En 1984, le décret est en vigueur mais l'écart avec l'Ontario est de près de 2,00 $ l'heure. La contre-étude réfute par la suite l'ensemble des prétentions de l'étude S.E.C.O.R.

En conclusion, le comité paritaire considère qu'à partir des seules informations présentées dans l'étude de S.E.C.O.R., il est impossible de conclure que le décret ait pu nuire à l'efficacité de l'industrie du meuble.

Partie II : *Analyse critique des études d'impact*

Dans la première partie, nous avons présenté chacune des études sur l'impact économique du régime des décrets. Nous avons soulevé à l'occasion certaines faiblesses d'analyse et d'interprétation. Dans cette deuxième partie, nous soulèverons des difficultés inhérentes au cadre d'analyse généralement utilisé dans ces études et qui obligeait leurs auteurs à beaucoup plus de prudence dans leurs conclusions. Nous espérons démontrer que seule une analyse multivariée peut permettre de tirer des conclusions solidement établies à cet égard.

Comme nous l'avons noté précédemment, les études d'impact se situent dans un cadre d'analyse de concurrence parfaite c'est-à-dire qu'elles postulent que toutes les conditions sont égales, par exemple, entre les industries du Québec et de l'Ontario où qu'il y a une multitude de producteurs et de consommateurs et une absence de distinction du produit. Ce cadre d'analyse permet effectivement de favoriser la compréhension d'une dynamique économique générale mais ne peut permettre de connaître les effets réels des décrets. L'utilisation d'un tel cadre d'analyse de concurrence parfaite exige un rappel, dans chacune des études où il est utilisé, des limites qu'il implique. Aussi, lorsque les auteurs décident d'y ajouter une variable X quelconque ou un élément contextuel, ils se doivent de justifier cette dérogation aux règles de leur analyse. Pourquoi ajoutent-ils une variable ? Pourquoi choisissent-ils d'ajouter une variable X plutôt qu'une variable Y ? En concentrant essentiellement leur analyse sur l'évolution des salaires, de l'emploi et de la productivité, les auteurs examinent en fait l'influence des salaires sur les autres variables, suggérant qu'une régression de l'emploi ou de la production au Québec s'explique surtout par les salaires prévus aux décrets.

En montrant que les salaires réels sont généralement supérieurs à ceux prévus dans les décrets, ils proposent l'idée que ceux-ci ne peuvent nuire à la compétitivité des entreprises.

Est-ce que le contraire serait vrai, c'est-à-dire que si toutes les entreprises payaient le salaire du décret et si cette industrie était en perte de vitesse par rapport à l'Ontario, pourrait-on en conclure que les salaires prévus aux décrets en seraient responsables ? Il peut y avoir des pertes d'emploi pour plusieurs raisons. Comment isoler l'effet « décret » ? Une fois cet effet « décret » isolé, quelle quantité d'emplois perdus à cause des décrets aurait été de toute façon perdue ? En effet, les décrets pourraient avoir pour effet d'accélérer certains changements structurels ou autres rationalisations de production. Or, dans cette optique d'effets « rationalisants », on pourrait aller jusqu'à parler des emplois sauvés grâce à l'application des décrets. Cette hypothèse, qui peut sembler surprenante à première vue, a fait l'objet de certaines études appliquées surtout aux effets de la syndicalisation sur les entreprises. Afin de poursuivre notre démarche, nous allons illustrer l'impact de la syndicalisation selon l'approche classique en économique et selon une approche plus récente.

---

[16] Ibidem, page 15.

Considérant que les conditions de travail prévues aux décrets se situent généralement quelque part entre les conditions minimales de travail et les conditions prévues aux conventions collectives, nous pouvons supposer que les effets des décrets sur l'entreprise assujettie se situeront également dans une position intermédiaire entre l'entreprise syndiquée et l'entreprise assujettie aux normes.

En vertu de l'approche classique, la syndicalisation est considérée comme génératrice de rigidités, d'inefficacité et d'inégalités[17]. En effet, selon les adeptes de cette approche, le syndicat est perçu comme un monopole sur le marché du travail qui provoque des distorsions dans la structure des prix des facteurs de production. Ils font valoir à cet égard les statistiques comparant les salaires des employés syndiqués et non syndiqués qui montrent des écarts entre les salaires des deux groupes de l'ordre de 10 % à 15 % et dans certains cas de l'ordre de 30 % *. De plus, selon les partisans de cette approche, le syndicat introduit aussi dans la gestion des ressources humaines au niveau de l'entreprise une réglementation, particulièrement en matière d'utilisation et de déplacement de la main-d'oeuvre, qui réduit l'importance des critères d'efficacité. Il en résulte alors un accroissement des coûts, d'où une utilisation suboptimale des ressources. Les autres effets sont un accroissement dans la proportion de capital et de travail qualifié dans les entreprises syndiquées, une diminution de l'emploi dans l'ensemble de l'économie, une diminution de la productivité et un accroissement des inégalités de revenus (les syndiqués recevant un salaire plus élevé que les non-syndiqués).

Cette analyse part du postulat que le marché du travail non syndiqué, comme les autres marchés libres, est compétitif et que son fonctionnement conduit à l'utilisation la plus efficiente des ressources. Ce postulat implique que les salariés sont mobiles et qu'ils ont tendance à quitter les emplois jugés non satisfaisants, fournissant ainsi des indications aux employeurs, qui les amènent à ajuster les conditions offertes (salaire et autres) à celles déterminées par les forces du marché.

Selon une autre théorie plus récente (dite de « Harvard » à cause du lieu de rattachement de ses auteurs), on peut faire une analyse de la détermination des salaires à partir de concepts « exit » et « voice »[18]. Il existe deux façons pour l'individu d'améliorer ses conditions de travail, soit quitter l'entreprise pour aller vers les concurrents (exit) ou encore revendiquer, protester (voice). Dans cette dernière option, les salariés insatisfaits de leurs conditions de travail décident de conserver leur emploi et de réclamer de l'employeur des améliorations au moyen de négociations. Les auteurs de la théorie font valoir que l'information transmise à l'employeur est beaucoup plus riche que celle communiquée par le flux des départs et des entrées de salariés. Elle favorise également une diminution des dépenses liées au recrutement du personnel et une réduction du risque de perte des investissements réalisés pour la formation en cours d'emploi.

L'école de Harvard, à partir de certaines études de cas, considère qu'il n'est pas certain que l'entreprise recherche naturellement la plus grande efficience dans l'utilisation de ses ressources : en l'absence de concurrence ou d'autres pressions externes, dont la syndicalisation des employés ou un nouveau plateau du salaire minimum imposé par un décret sont des exemples, les entreprises ont tendance à rechercher un rendement satisfaisant plutôt que maximum. Dans ces circonstances, l'introduction de la syndicalisation et, dans une moindre mesure d'un décret, peut exercer, au moins initialement, un effet de choc qui génère des accroissements de productivité. Des études empiriques ont confirmé ces effets mais la controverse demeure[19]. Selon ces études, les pressions salariales incitent la direction des entreprises à poursuivre la recherche de la rationalité et de l'efficacité dans la gestion des ressources humaines.

Bref, face aux analyses d'impact des salaires, plusieurs hypothèses sont possibles et la seule logique peut conduire à de bien bizarres conclusions.

---

(17) Tiré de RONDEAU, C. et BÉLANGER, J., « Le syndicalisme dans l'entreprise : tendances récentes et analyse », *La syndicalisation dans le secteur privé au Québec*, XXXVIII[e] Congrès des Relations industrielles, Université Laval, 1983, pages 15 à 36. Dans ce texte, les auteurs présentent certaines approches d'analyse de l'impact économique du syndicalisme dans l'entreprise.

* « Les estimés de l'effet de la syndicalisation sur les salaires relatifs des syndiqués par rapport aux non-syndiqués se situent autour de 12 % à 15 % ; ces estimés varient toutefois considérablement avec la conjoncture, ainsi que d'une industrie à l'autre ». J., Bélanger, C., Rondeau, « Le syndicalisme dans l'entreprise : Tendances récentes et analyse », *La syndicalisation dans le secteur privé au Québec*, 38[e] Congrès des Relations industrielles, U.L. 1983, p. 30. Par ailleurs, une étude publiée par Statistique Canada montre que les travailleurs syndiqués gagnent 30 % de plus que les travailleurs non syndiqués en 1985. *La Presse*, 23 octobre 1985.

(18) Ibidem.

(19) PARSLEY, J.C., «Labour Unions and Wages : a Survey » *Journal of economic Litterature*, vol. 18, no 1, 1980, pages 1 à 31.

ADDISON, K., «The impact of unionzation on productivity », *Industrial labor Relations Review*, vol. 3, no 2, 1982, pages 125 à 138.

CLARK, K., «The impact of unionzation on productivity », *Industrial labor Relations Review*, vol. 33, no 4, 1980, pages 451 à 469.

REED, J.D., «Labor unions in the american economy : an analytical survey », *Journal of Labor Research*, vol. 3, no 3., 1982, pages 277 à 294.

Les exemples suivants suggèrent que, pour mesurer l'effet des décrets sur la compétitivité des entreprises, il ne faut pas seulement analyser les décrets mais l'ensemble des variables constituant la compétitivité d'une entreprise. Nous concevons très bien que tout ne peut-être fait en même temps et que les auteurs doivent se limiter à un aspect particulier du sujet. Toutefois, il nous semble nécessaire de situer la question de l'impact économique des décrets dans le cadre plus général de la compétitivité des entreprises. Dès lors, l'analyse doit tenir compte de l'influence du marché du produit, du marché du travail et de la structuration de l'industrie elle-même sur la compétitivité.

A) *Le marché du produit*

Lorsque nous analysons l'économie contemporaine, nous constatons facilement que la concurrence parfaite sur le marché du produit n'existe pas (oligopoles, monopoles, produits non homogènes, services collectifs assurés par l'État d'où les situations de monopsone, etc.).

À titre d'illustration, nous discuterons de l'effet d'une variable importante sur la productivité et l'emploi qui est rarement considérée dans les études d'impact. Il s'agit de la variable « design » qui permet aux producteurs de différencier leurs produits et d'en élever le prix de façon importante. Dans le vêtement et le meuble, entre autres, les consommateurs ont des goûts diversifiés. L'effet « design » dans le vêtement peut s'illustrer de la façon suivante : prenons un même tissu de coton divisé en deux longueurs égales pour confectionner deux chemises nécessitant à peu près le même temps de fabrication avec la même machinerie. L'une d'elles est toutefois très originale et porte une « signature ». Son prix de vente pourra facilement atteindre le double de la première. La situation économique des producteurs de l'une et de l'autre chemise pourrait aussi être très différente, qu'on l'évalue en termes de chiffre d'affaires, d'emploi, etc. Si un de ces producteurs n'est pas assujetti au décret, étant situé en Ontario, peut-on isoler l'effet du décret sans tenir compte de l'effet design ?

Dans un autre secteur célèbre mais qui n'est plus assujetti à un décret, celui de la chaussure, le « cuir italien » a fait des ravages. On entend par cuir italien le traitement du cuir, sa souplesse mais aussi sa coupe, ses couleurs, etc. L'imposition de barrières douanières et le relèvement des prix conséquents n'a pas découragé les consommateurs d'acheter ces souliers, pourtant dans certains cas de moins bonne qualité (moins résistants) et plus chers que ceux fabriqués au Canada.

Le phénomène de la mode est complexe et ne peut être écarté. Une recherche récente[20] sur l'industrie du vêtement au Québec suggère d'ailleurs, comme un des moyens de sauver cette industrie, de profiter du plus fort bassin de créateurs et designeurs de mode de vêtement au Canada (qui se trouve à Montréal) pour relancer de façon durable l'industrie du vêtement au Québec.

B) *Le marché du travail*

La même situation de marché imparfait se retrouve sur le marché des facteurs de production. Pensons au marché des matières premières, généralement dominé par des multinationales, qui connaît son illustration la plus saisissante dans l'état des rapports Nord-Sud.

Le marché du travail est également imparfait. Selon la théorie classique, soit la théorie de la productivité marginale, la demande de travail dépend de sa productivité marginale ou de son rendement par rapport à son coût relatif comparé au coût du capital (effet de substitution). Si les salaires augmentent, l'emploi diminuera, sauf si la productivité de la main-d'oeuvre augmente ou si la demande du produit est inélastique[21].

Pour leur part, les entreprises lient également leur demande de travail à la conjoncture du marché du produit. Mais une augmentation de la demande pour le produit ne conduit pas nécessairement à une augmentation de la demande de travail. Elle peut conduire à une utilisation plus intensive de la main-d'oeuvre, à des heures supplémentaires, au recours à la sous-traitance, etc. L'inverse pouvant se vérifier aussi.

La main-d'oeuvre ne constitue pas non plus un facteur homogène, en raison des qualifications diverses et des variétés de comportement. Si l'on examine les comportements de la main-d'oeuvre, la théorie veut que l'offre dépende du salaire payé. Mais dans la réalité, l'offre est encadrée et limitée en fonction des horaires fixes, par exemple : « Le choix réel se pose donc le plus souvent en termes de travail ou de non-travail... Un choix qui relève de la fiction dans le cas des pauvres ou des personnes agissant comme soutien de famille »[22]. Cette offre de travail est également dépendante des différents programmes sociaux (soutien du revenu, assurance-chômage, bien-être social, etc.), des préférences personnelles entre le travail et le loisir ou de différentes sources de revenus (conjoint, travail au noir non imposable, etc.). Les caractéristiques personnelles (âge, sexe, ni-

(20) LAMONDE, P., *Industrie du vêtement : Le défi du développement*, février 1985, 124 pages.

(21) BARIL, J., « Le fonctionnement du marché du travail », *Le marché du travail*, décembre 1983, vol. 4, no 12, page 67.

(22) Ibidem, page 70.

veau d'instruction, etc.) de même que l'appréciation (plus ou moins bien informée) que le travailleur se fait des emplois et du coût (écono-socio-psychologique) de la mobilité (tant géographique que professionnelle) vont jouer sur l'offre de travail, ce qui diminue l'importance relative du seul facteur salaire.

Ainsi, très tôt, les économistes ont constaté que le marché du travail ne répondait pas au modèle classique, à cause de l'existence de facteurs de rigidité, tels le manque de fluidité du marché du travail, d'homogénéité dans les facteurs de motivation, de flexibilité des salaires, etc.[23].

Un premier groupe d'auteurs, appelés « institutionnalistes », constate une segmentation du marché du travail, c'est-à-dire que plusieurs groupes de travailleurs ne sont pas en concurrence entre eux sur le marché du travail et que les mécanismes de détermination des salaires varient selon les groupes professionnels, la présence du syndicalisme, le genre d'industrie, la technologie et les coutumes.

Les économistes institutionnalistes ont d'abord distingué deux types de marché du travail : le marché interne (promotion interne) et le marché externe pour les postes exigeant le moins de qualifications ou, à l'opposé, qui ne sauraient être comblés facilement sans une formation très coûteuse à l'intérieur de l'entreprise.

Un second groupe d'auteurs, les économistes dualistes, considère que le marché du travail se divise aussi en marché primaire et secondaire. Le marché primaire est caractérisé par des salaires élevés, de bonnes conditions de travail, des possibilités d'avancement, etc. À l'opposé, le marché secondaire se distingue par des emplois temporaires, de faibles salaires et l'absence d'avantages sociaux. Les travailleurs y ont généralement un faible niveau de scolarité et manquent de qualification. Les *économistes ont constaté la difficulté pour les salariés de sortir de ce marché secondaire.*

Au canada, ce marché secondaire compterait le quart de la main-d'oeuvre canadienne répartie surtout dans le secteur des services et des emplois cléricaux[24].

Une étude, réalisée à partir des caractéristiques des entreprises du secteur manufacturier présentes sur les deux marchés, révèle bien sûr des différences importantes dans les salaires payés et de nombreuses différences dans le rendement et la capacité de production (part du marché, taille de l'entreprise, économies d'échelle). Il n'existe toutefois que des différences minimes entre les mesures de rentabilité des deux secteurs[25]. En ce qui concerne les caractéristiques professionnelles, il semble que les emplois des deux secteurs ne se livrent pas de concurrence, ce qui diminue les possibilités de mobilité sans les aptitudes et la formation appropriée. Or, *du relevé de ces emplois,*[26] *on constate que plusieurs sont régis par des décrets au Québec (textile, meuble, bois ouvré) ou ont déjà été régis par décret (chaussure) qui leur assurent(aient) une protection minimale.* Les décrets peuvent alors être envisagés comme un moyen pratique pour les employés d'améliorer leur situation et pour le Gouvernement comme une mesure de compensation à une véritable politique de mobilité de la main-d'oeuvre, structurée autour de l'objectif de créer des emplois dans le marché primaire ; les moyens de réaliser cette politique pouvant être des programmes de création d'emploi, particulièrement dans le secteur public, pour les clientèles dites désavantagées. Problème important puisque le coût de création d'un emploi sur le marché primaire est évalué à dix fois celui de la création d'un emploi mal rémunéré.

C) *La structuration des industries*

Certaines des industries assujetties à des décrets et qui ont connues des difficultés ont fait l'objet d'études gouvernementales[27]. Celles-ci portent sur la situation économique de certains secteurs industriels dit « mous » et permettent de mettre en lumière certains facteurs déterminants qui relativisent et situent la question salariale.

Ces études concluent que, dans le cas du meuble, de la chaussure et du textile, la principale faiblesse de ces industries est la fragilité de leur appareil productif. Cette fragilité résulterait du manque d'intégration inter et intra-sectorielle et de l'incapacité des entreprises à bénéficier d'économies d'échelles due à leur faible taille. L'existence de problèmes liés à la capitalisation et au faible degré d'avancement technologique caractérise

---

(23) Ibidem, page 68 et suivantes.

(24) LEPAGE, F. et GAUTHIER, A., *Syndicalisation : droit à acquérir, outil à conquérir : Étude sur les travailleuses non syndiquées au Québec,* Conseil du Statut de la femme, 1981, pages 26 à 28.

(25) AW C.F., *Analyse du double marché du travail : étude des industries manufacturières canadiennes,* Travail-Canada, 1980, 67 pages.

(26) *Ibidem,* pages 64 à 67.

(27) *Le textile primaire et le vêtement : pour des politiques et des mesures de stabilisation,* Secrétariat permanent des Conférences socio-économiques, Québec, 1977, 53 pages.

Association des fabricants de meubles du Québec, *Mémoire à la Commission consultative sur le travail,* novembre 1984, 47 pages.

Le meuble : pour des politiques et des mesures de stabilisation de l'industrie, Conférence socio-économique, Victoriaville, septembre 1977.

La chaussure : pour des politiques et des mesures de stabilisation de l'industrie, Conférence socio-économique, 1977, 44 pages.

également certaines de ces industries. Dans certains cas, s'ajoutent des facteurs liés à l'augmentation importante des importations en provenance des pays nouvellement industrialisés et à des carences au niveau de la mécanisation et de la standardisation. La présence géographique plus ou moins rapprochée des facteurs de production, le manque de recherche et de développement et le manque d'innovation et de souci pour le design des produits sont d'autres faiblesses des entreprises de ces secteurs. Finalement, une fois le produit fabriqué, la facilité plus ou moins grande d'accès de certains produits québécois aux grandes chaînes de distribution influence également leur survie.

Bref, face à cette multitude de variables pouvant influencer la compétitivité d'une entreprise ou d'une industrie, diverses attitudes sont possibles.

Certains exigeront alors que des études économiques poussées et multivariées soient réalisées pour trancher la question. D'autres feront confiance au mécanisme d'ajustement au marché que constitue la négociation préalable au décret.

En attendant, nous croyons que la plus grande prudence est nécessaire quant à l'interprétation à donner aux résultats obtenus par les études sur l'impact économique du régime des décrets sur la compétitivité des entreprises.

Conclusion

Dans ce texte, nous entendions établir un relevé des principales études empiriques réalisées à ce jour sur l'impact économique de l'application du régime des décrets au Québec. Nous avons formulé, à l'occasion, des critiques sur certaines de ces études, quant à leur méthode ou à certains éléments de leur analyse.

Si on accepte le cadre d'analyse général de ces études, trois conclusions s'en dégagent : les salaires prévus aux décrets sont généralement dépassés par les salaires effectivement payés dans les industries assujetties ; les salaires prévus aux décrets semblent surtout protéger les salariés les moins bien rémunérés ; les salaires prévus aux décrets se situent rarement à des niveaux supérieurs aux salaires payés en Ontario pour des industries comparables.

Par contre, là où toutes ces études manquent de prudence, c'est lorsqu'elles tentent de se prononcer sur la question de l'effet des décrets sur la compétitivité des entreprises. Généralement, les jugements sur ce point reposent sur les comparaisons salariales et sur des indices de productivité, tels la productivité de la main-d'oeuvre et des salaires. À la limite, ces indices pourraient être significatifs en économie classique mais sont tout à fait insuffisants en économie contemporaine. *Il est impossible, à partir des études recensées ici, de conclure à un impact négatif ou positif des décrets sur l'efficacité ou la compétitivité des industries en cause, ou de leur attribuer un rôle précis dans les malaises d'une industrie.* Nous entendons par là que, même dans le cas où les salaires payés dans une industrie X (en vertu d'un décret) seraient supérieurs à ceux payés en Ontario pour un même secteur d'activité économique, *on ne pourrait rien en conclure avec assurance quant à la compétitivité de cette industrie, même si l'industrie du Québec était en difficulté par rapport à celle de l'Ontario.*

Pour en venir à une telle conclusion, il faudrait replacer la question dans une problématique beaucoup plus large dont certains éléments sont suggérés dans ce texte.

De plus, si on veut évaluer l'utilité des décrets, il faudrait examiner les avantages autres que les salaires (les avantages sociaux, etc.).

Finalement, toute décision quant à l'avenir du régime des décrets devrait tenir compte des clientèles visées (marché du travail secondaire) qui peuvent difficilement accéder au marché primaire du travail. Cette clientèle liée, pour ainsi dire, aux différents secteurs régis par décrets, n'a guère de moyens pour faire entendre sa voix. Abolir les décrets sans les remplacer par autre chose confinerait les employés couverts à une mobilité diminuée et à une stagnation de leurs conditions de travail, étant donné le renforcement de leur situation de dépendance.

Annexe B
Mémoires soumis au ministre du Travail en 1983 et 1984

Association pétrolière du Québec,
Commentaires concernant le mémoire du Conseil provincial des Comités paritaires de l'Industrie de l'automobile,
16 juillet 1984,
10 pages plus annexes.

Comité conjoint des matériaux de construction,
Commentaires en vue de modifier la Loi sur les décrets de convention collective,
14 juin 1983,
4 pages.

Comité paritaire de l'entretien d'édifices publics,
Commentaires relativement aux amendements à la Loi des décrets de convention collective,
15 juin 1983,
9 pages.

Comité paritaire de l'entretien d'édifices publics, région de Québec,
Amendements,
21 juin 1983,
3 pages plus annexe.

Comité paritaire de l'industrie de la chemise,
Suggestions d'amendements à apporter à la Loi des décrets,
14 juin 1983,
5 pages.

Comité paritaire de l'Industrie des Produits de Papiers et Cartons ondulés,
Requête à l'honorable ministre du travail par les parties contractantes patronales et syndicales au décret no 728 régissant l'industrie des produits de papiers et cartons ondulés,
12 septembre 1983,
3 pages.

Comité paritaire des Agents de Sécurité dans la région de Montréal,
Loi sur les décrets de convention collective,
11 juillet 1983,
48 pages plus annexes.

Comité paritaire des boueurs,
Révision de la Loi sur les décrets de convention collective,
13 juin 1983,
5 pages.

Comité paritaire des coiffeurs de Trois-Rivières (chargé de l'administration des comités paritaires de Drummondville et de Victoriaville),
Rapport de la révision de la Loi des décrets de convention collective,
1 juin 1983,
1 page.

Comité paritaire du camionnage de la région de Montréal,
Requête en vue de la modification de la Loi des décrets de convention collective,
28 juin 1983,
3 pages plus annexe.

Comité paritaire du camionnage du district de Québec,
Amendements à la Loi sur les décrets de convention collective,
14 juin 1983,
3 pages plus annexes.

Comité paritaire du vêtement pour dames,
Mémoire relatif à des modifications à la Loi sur les décrets de convention collective,
juin 1983,
49 pages plus annexes.

Comité paritaire du vêtement pour hommes,
Commentaires sur les modifications à apporter à la Loi des décrets de convention collective,
9 juin 1983,
11 pages plus annexes.

Comités paritaires du vêtement pour hommes et garçons, du vêtement pour dames, de l'industrie de la chemise, de la coiffure et de l'automobile,
Mémoire conjoint concernant la Loi sur les décrets de convention collective,
22 août 1984,
22 pages.

Comités paritaires du vêtement pour hommes, du vêtement pour dames et de la chemise,
Mémoire conjoint concernant la Loi sur les décrets de convention collective,
janvier 1984,
36 pages.

Conseil provincial des Comités paritaires de l'industrie de l'automobile,
Mémoire en rapport avec les amendements à la Loi des décrets de convention collective,
(non daté),
56 pages.

Conseil provincial des Comités paritaires de la coiffure,
Mémoire en rapport avec les amendements à la Loi des décrets de convention collective et au statut de coiffeur,
(non daté),
61 pages.

Parties contractantes au décret no 1884 régissant l'industrie de la boîte de carton au Québec,
Projet de modification à la Loi sur les décrets de convention collective,
13 octobre 1984,
4 pages.

Vitriers-Travailleurs du verre – local 1135,
Mémoire concernant le projet d'amendement à la Loi des décrets de convention collective,
16 mai 1983,
10 pages.

Annexe C
Mémoires présentés à la Commission consultative sur le travail

Association des entrepreneurs en services d'édifices,
Mémoire présenté à la Commission consultative sur le travail,
5 décembre 1984,
9 pages.

Association des fabricants de meubles du Québec,
Mémoire à la Commission consultative sur le travail,
novembre 1984,
46 pages plus annexes.

Association des manufacturiers de bois de sciage du Québec,
Extrait de mémoire.

Association des propriétaires de Salons de coiffure pour dames, région de Montréal,
Organigramme du métier de la coiffure au Québec,
11 décembre 1984,
1 page.

Association québécoise des fabricants d'éléments de maçonnerie de béton inc.,
Mémoire,
28 novemvre 1984,
6 pages.

Belleau, Benoit, Désilets, Raymond, Dubé, Jean-Louis et Lemieux, Louis J.,
Mémoire à la Commission consultative sur le travail concernant la Loi des décrets de convention collective, (texte préparé à la demande de l'Honorable Ministre Raynald Fréchette),
juin 1984,
48 pages.

Centrale de l'enseignement du Québec,
Mémoire à la Commission consultative sur le travail,
décembre 1984,
74 pages plus annexes.

Centrale des syndicats démocratiques,
Pour un Code du travail renouvelé et adapté aux réalités socio-économiques modernes,
20 décembre 1984,
104 pages plus annexes.

Chambre de commerce de la province de Québec,
La révision des lois du travail, mémoire présenté à la Commission consultative sur le travail,
13 décembre 1984,
61 pages.

Chambre de commerce de Laval,
Mémoire présenté à la Commission consultative sur la réforme du Code du travail,
3 décembre 1984,
16 pages.

Coalition des travailleurs et travailleuses non syndiqué(es) pour les normes minimales d'emploi et l'accès à la syndicalisation,
Mémoire présenté à la Commission consultative sur le travail,
18 décembre 1984,
34 pages plus annexes.

Comité de recherche et d'appui aux travailleurs-(euses) agricoles du Québec,
Les salariés(es) agricoles, des travailleurs(euses) aussi ! Un mémoire présenté à la Commission consultative sur le travail,
19 novembre 1984,
14 pages plus annexes.

Comité paritaire du meuble,
Commentaires sur le mémoire présenté par SECOR inc. pour un groupe d'entreprises de l'industrie du meuble.

Confédération des syndicats nationaux,
Mémoire à la Commission consultative sur le travail et la révision du Code du travail,
20 décembre 1984,
160 pages.

Conseil central des syndicats nationaux de Sherbrooke (CSN) et la Confédération des syndicats nationaux,
Le Code du travail et la négociation collective,
15 novembre 1984,
20 pages.

Conseil conjoint #91 des Teamsters du Québec,
Mémoire présenté devant « La Commission Beaudry »
Commission consultative sur le travail,
19 décembre 1984,
15 pages.

Conseil conjoint québécois de l'Union internationale des ouvriers du vêtement pour dames,
Mémoire à la Commission consultative sur le travail,
12 décembre 1984,
20 pages plus annexes.

Conseil du patronat du Québec,
Pour des lois du travail qui favorisent la création d'emplois au Québec,
novembre 1984,
235 pages.

Conseil du patronat du Québec,
Notes pour une présentation du GAP – CPQ, Région de Québec, devant la Commission consultative sur le travail,
novembre 1984,
26 pages.

Conseil du travail de l'Outaouais québécois – F.T.Q.
Mémoire présenté à la Commission consultative sur le travail,
novembre 1984,
26 pages.

Corporation des marchands de meubles du Québec,
Mémoire,
12 décembre 1984,
non paginé.

Desroches, Martine, Lavallée, Louise, Morin, Sylvie et Turgeon, Yves, Étudiants en Sciences juridiques à l'Université du Québec à Montréal,
Mémoire à la Commission consultative sur le travail concernant le régime des décrets de convention collective,
décembre 1984,
21 pages plus annexes.

Directeurs généraux de comités paritaires,
Mémoire,
décembre 1984,
65 pages plus annexes.

Fédération canadienne de l'entreprise indépendante,
Mémoire à la Commission consultative sur le travail,
11 décembre 1984,
20 pages.

Fédération des travailleurs du Québec,
Mémoire présenté à la Commission consultative sur le travail,
14 décembre 1984,
132 pages.

Groupe d'entreprises de l'industrie du meuble maison,
Mémoire sur le décret tenant lieu de convention collective dans l'industrie du meuble de maison, préparé par SECOR INC.
septembre 1984,
27 pages.

La table de concertation des travailleurs et des travailleuses des communautés culturelles,
Mémoire présenté à la Commission consultative sur le travail,
décembre 1984,
38 pages plus annexes.

Régnier, Jacques, coiffeur,
Décret,
30 novembre 1984,
2 pages.

Syndicat des employés de syndicats et des organismes collectifs du Québec (S.E.S.O.C.Q.),
Audiences publiques sur le travail et la révision du Code du travail,
Mémoire,
novembre 1984,
16 pages.

Vitriers – Travailleurs du verre, local 1135 (Fraternité internationale des peintres et métiers connexes),
Mémoire présenté à la Commission consultative sur le travail et la révision du Code du travail,
12 décembre 1984,
21 pages plus annexes.

Annexe D
Verbatim des audiences publiques de la Commission consultative sur le travail

Association de l'industrie de l'automobile du Canada,
Québec,
Verbatim : pages 93 à 143,
23 novembre 1984.

Association des directeurs généraux de comités paritaires,
Montréal,
Verbatim : pages 79 à 143,
11 décembre 1984.

Association des fabricants de meubles du Québec,
Montréal,
Verbatim : pages 57 à 94,
14 décembre 1984.

Association des manufacturiers de bois de sciage du Québec,
Québec,
Verbatim : pages 94 à 186,
21 novembre 1984.

Association des propriétaires de salons de coiffure pour dames, région de Montréal inc.,
Montréal,
Verbatim : pages 54 à 87,
11 décembre 1984.

Centrale de l'enseignement du Québec (CEQ),
Montréal,
Verbatim : pages 64 à 164,
13 décembre 1984.

Centrale des syndicats démocratiques (CSD),
Montréal,
Verbatim : pages 3 à 111,
20 décembre 1984.

Chambre de commerce de Laval,
Montréal,
Verbatim : pages 3 à 51,
7 décembre 1984.

Chambre de commerce des Bois-Francs,
Trois-Rivières,
Extrait de verbatim pages 15 à 57,
6 novembre 1984.

Chambre de commerce du Québec,
Montréal,
Verbatim : pages 3 à 66,
13 décembre 1984.

Coalition des travailleurs non syndiqués,
Montréal,
Verbatim : pages 82 à 131,
18 décembre 1984.

Comité de recherche et d'appui aux travailleurs, travailleuses agricoles du Québec,
Montréal,
Verbatim : pages 144 à 172,
11 décembre 1984.

Conseil central de Sherbrooke, (CSN),
Sherbrooke,
Verbatim : pages 113 à 168,
15 novembre 1984.

Conseil du patronat du Québec (CPQ),
Montréal,
Verbatim : pages 3 à 161,
17 décembre 1984.

Conseil Québécois de l'Union internationale des ouvriers et ouvrières du vêtement pour dames,
Montréal,
Verbatim : pages 47 à 90,
12 décembre 1984.

Corporation des concessionnaires d'automobile du Québec,
Québec,
Verbatim : pages 3 à 49,
23 novembre 1984.

Fédération canadienne des entreprises indépendantes
Montréal
Extrait de verbatim p. 53 à 102
11 décembre 1984.

Fédération des syndicats du secteur aluminium,
Jonquière,
Extrait de verbatim pages 27 et 37,
4 octobre 1984.

Fédération des travailleurs du Québec (FTQ),
Montréal,
Verbatim : pages 3 à 138,
14 décembre 1984.

Fédération des travailleurs du Québec (FTQ), section de l'Outaouais,
Hull,
Verbatim : pages 31 à 70,
27 novembre 1984.

Groupe d'action patronale de l'Estrie,
Sherbrooke,
Extrait de verbatim pages 14 à 56,
13 novembre 1984.

Groupe d'action patronale incluant Gérard Crete et Fils, le Conseil québécois du commerce de détail et Wabasso,
Trois-Rivières,
Extrait de verbatim pages 62 à 90
6 novembre 1984.

La Maison régionale de l'industrie,
Sherbrooke,
Extrait de verbatim pages 45 à 78,
14 novembre 1984.

Les vitriers – travailleurs du verre, local 1135,
Montréal,
Verbatim : pages 105 à 136,
12 décembre 1984.

Société canadienne des métaux Reynolds limitée et Association des manufacturiers canadiens, section Baie Comeau, division Québec,
Baie Comeau,
Extrait de verbatim pages 78, 84 à 86 et 107,
9 octobre 1984.

Syndicat des Métallos,
Rouyn,
Extrait de verbatim pages 7 et 8,
16 octobre 1984.

Syndicat des travailleurs et travailleuses de l'enseignement du Nord-Ouest (CEQ),
Rouyn,
Extrait de verbatim pages 188 et 196 à 201,
16 octobre 1984.

Syndicats des employés de syndicats et des organismes collectifs du Québec (S.E.S.O.C.Q.),
Montréal,
Extrait de verbatim : pages 69 à 82,
13 décembre 1984.

Table de concertation des travailleurs et travailleuses des communautés culturelles.
Montréal,
Verbatim : pages 3 à 75,
21 décembre 1984.

Union des teamsters du Québec,
Montréal,
Verbatim : pages 76 à 113,
19 décembre 1984.

Annexe E
Enquêtes et mises en tutelles

Enquête sur le différend qui sépare les membres du Comité paritaire de l'industrie de l'imprimerie de Montréal et du district,
Président : M. Roger Brossard,
Montréal,
13 juillet 1961,
24 pages plus annexes.

Rapport de la Commission d'enquête sur le Comité paritaire de l'alimentation au détail – Région de Montréal,
Commissaires : MM. Jacques Villeneuve et Serge Gobeil,
Québec,
9 février 1970,
7 pages.

Rapport de la Commission d'enquête sur la Commission conjointe des coiffeurs pour dames de Montréal,
Commissaires : MM. Jacques Villeneuve, Serge Gobeil et Gilles Lavoie,
Montréal,
30 octobre 1970,
5 pages plus annexes.

Rapport de l'administrateur sur la tutelle du Comité paritaire de l'industrie de l'automobile des Cantons-de-l'Est (1971),
Tuteur : M.Pierre-Paul Morissette,
Trois-Rivières,
11 janvier 1977,
24 pages.

Tutelle du Comité conjoint de la confection pour dames,
Rapport préliminaire,
Tuteur : M. Pierre-Paul Morissette,
Québec,
26 avril 1979,
4 pages plus annexes.

Tutelle du Comité conjoint de l'industrie de la confection pour dames,
Tuteur : M. Pierre-Paul Morissette,
Québec,
23 juillet 1980,
5 pages plus annexes.

Rapport de la Commission d'enquête sur le comité paritaire de l'industrie de la fourrure, section du gros, de Montréal,
Me Jean H. Gagnon,
Montréal,
17 avril 1984,
33 pages.

Rapport de la Commission d'enquête sur le Comité paritaire des coiffeurs de Sherbrooke,
Me Jean H. Gagnon,
Montréal,
19 mai 1984,
22 pages.

Tutelle du Comité paritaire des coiffeurs de Sherbrooke,
Tuteur : Commission des normes du travail, M. Gilles Desrochers,
Québec,
23 mai 1984,
8 pages plus annexes.

Rapport de la Commission d'enquête sur le Comité paritaire de l'industrie de l'automobile de la région Saguenay – Lac-Saint-Jean,
Me François Hamelin,
Lorraine,
31 mai 1984,
38 pages plus annexes.

Annexe F
Liste des personnes rencontrées

M. Jean Beaunoyer, Directeur,
Service de l'apprentissage et de la qualification professionnelle,
Ministère de la Main-d'oeuvre et de la sécurité du revenu,
Montréal.

M. André Cournoyer, Économiste,
Conseiller à l'Hydro-Québec et professeur à l'Université du Québec à Montréal,
Montréal.

Me Daniel Dubuc,
Directeur général,
Comité paritaire du vêtement pour dames,
Montréal.

M. Raymond Désilets,
Sous-ministre adjoint,
Ministère du Travail,
Montréal.

Me Gérard P. Latulippe,
Conseiller juridique,
Conseil provincial des Comités paritaires de l'industrie de l'automobile et de l'Association des directeurs généraux de comités paritaires,
Montréal.

M. Pierre-Paul Morissette, c.r.i.
Directeur,
Service des décrets,
Ministère du Travail,
Québec.

Bibliographie

BARIL, Jean et ST-LAURENT, Richard
« Effets des décrets de convention collective sur les salaires », in LE MARCHÉ DU TRAVAIL, Vol. 4, No 6, 1983, pages 51 à 58.

BARIL, Jean et ST-LAURENT, Richard
COMPARAISON SALARIALE ENTRE LES EMPLOYÉS À LA PRODUCTION ASSUJETTIS À DES DÉCRETS ET LES EMPLOYÉS À LA PRODUCTION NON ASSUJETTIS À DES DÉCRETS,
Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail, ministère du Travail, Québec, mars 1983, 36 pages (miméo).

BEAULIEU, Marie-Louis
LES CONFLITS DE DROIT DANS LES RAPPORTS COLLECTIFS DU TRAVAIL, P.U.L., Québec, 1955, 540 pages.

BERNIER, Jean
« L'extension juridique des conventions collectives dans le droit du travail : France, Grande-Bretagne et Canada, » in RELATIONS INDUSTRIELLES, Vol. 24, No 1, 1969, pages 141 à 166.

BERNIER, Jean
« L'extension juridique des conventions collectives au Québec : une approche comparative, » in RELATIONS INDUSTRIELLES, Vol. 38, No 3, 1983, pages 532 à 544.

BERNIER, Jean,
« La liberté syndicale : droits collectifs et droits individuels », in LE CODE DU TRAVAIL DU QUÉBEC 15 ANS APRÈS..., XXXIVe Congrès des Relations industrielles, P.U.L. 1979, pages 57 à 80.

BLANPAIN, Roger
« Les tendances récentes de la négociation collective en Belgique », in REVUE INTERNATIONALE DU TRAVAIL, Vol. 123, No 3, 1984, pages 347 à 360.

BLANPAIN, Roger
INTERNATIONAL ENCYCLOPAEDIA FOR LABOUR LAW AND INDUSTRIAL RELATIONS, Vol. 2, Editor in chief Prof Dr. Roger Blanpain, Kluwer – The Netherlands, 1982.

CAMERLYNCK, G.H., LYON-CAEN Jean, PELISSIER, Jean,
DROIT DU TRAVAIL, douzième édition, Précis Dalloz, Dalloz, Paris, 1984, 1023 pages.

CHARTIER, Roger,
« La Seconde Guerre mondiale, le Conseil supérieur du travail et les lois ouvrières de 1944 », in RELATIONS INDUSTRIELLES, Vol. 18, No 3, 1963 pages 346 et 360.

Comité d'enquête sur la Loi de la convention collective, (GÉRIN, Raymond, président)
ENQUÊTE SUR LA LOI DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET SON APPLICATION,
RAPPORT GÉNÉRAL, Commission permanente du Conseil supérieur du travail, Québec, octobre 1964, 167 pages.

Comité d'enquête sur la Loi de la convention collective, (GÉRIN, RAYMOND, président),
ENQUÊTE SUR LA LOI DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET SON APPLICATION,
Tableaux statistiques – volume I, Commission permanente du Conseil supérieur du travail, Québec, octobre 1964, 170 pages.

COURNOYER, André,
L'IMPACT ÉCONOMIQUE DE LA LDCC DANS LES INDUSTRIES DE SERVICES SUIVANTES : SERVICES DE L'AUTOMOBILE, AGENCES DE SÉCURITÉ, CAMIONNAGE LOCAL À MONTRÉAL, Commission consultative sur le travail, avril 1985, 15 pages plus annexes.

COURNOYER, André,
L'IMPACT ÉCONOMIQUE DE LA LDCC DANS L'INDUSTRIE DU BOIS OUVRÉ, Commission consultative sur le travail, avril 1985, 14 pages plus annexes.

COURNOYER, André,
L'IMPACT ÉCONOMIQUE DE LA LDCC DANS LES INDUSTRIES SUIVANTES : VÊTEMENTS POUR DAMES ET VÊTEMENTS POUR HOMMES, Commission consultative sur le travail, mai 1985, 19 pages plus annexes.

COURNOYER, André,
L'IMPACT ÉCONOMIQUE DE LA LDCC DANS L'INDUSTRIE DU MEUBLE, Commission consultative sur le travail, juin 1985, 13 pages plus annexes.

COURNOYER, André,
L'IMPACT ÉCONOMIQUE DE LA LDCC DANS LES INDUSTRIES DE SERVICE SUIVANTES : ENTRETIEN D'ÉDIFICES PUBLICS À MONTRÉAL, COIFFURE POUR HOMMES À MONTRÉAL, Commission consultative sur le travail, juin 1985, 10 pages plus annexes.

COURNOYER, André,
L'IMPACT ECONOMIQUE DE LA LDCC DANS LES SECTEURS SUIVANTS : FOURRURE AU DÉTAIL, FOURRURE AU GROS, Commission consultative sur le travail, juin 1985, 7 pages plus annexes.

COURNOYER, André,
L'IMPACT ECONOMIQUE DE LA LDCC DANS LES INDUSTRIES MANUFACTURIÈRES SUIVANTES : CERCUEILS, PRODUITS EN PAPIER ET CARTONS ONDULÉS, BOÎTES DE CARTON, Commission consultative sur le travail, juin 1985, 16 pages plus annexes.

COURNOYER, André,
L'IMPACT ÉCONOMIQUE DE LA LDCC DANS LES INDUSTRIES SUIVANTES : SAC À MAIN, CHAPELLERIE MASCULINE, CHAPELLERIE FÉMININE, CHEMISE, GANT DE CUIR, Commission consultative sur le travail, juin 1985, 14 pages plus annexes.

COURNOYER, André,
L'IMPACT ÉCONOMIQUE DE LA LDCC DANS LES INDUSTRIES SUIVANTES : VERRE PLAT, MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION, Commission consultative sur le travail, juin 1985, 12 pages plus annexes.

COURNOYER, André,
L'IMPACT ÉCONOMIQUE DE LA LDCC SUR LES INDUSTRIES QUI Y SONT ASSUJETTIS : SYNTHÈSE ET CONCLUSIONS GÉNÉRALES, Commission consultative sur le travail, juin 1985 10 pages.

DELATTRE, Étienne
LES RELATIONS INDUSTRIELLES AU QUÉBEC : SITUATIONS ET PERSPECTIVES, Bruxelles, 5 août 1983, 78 pages (miméo).

DELORME, François et LASSONDE, Gaspar
ASPECTS DE LA RÉALITÉ SYNDICALE QUÉBÉCOISE – 1976, Col. Études et recherches, ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre, Québec, juillet 1978, 42 pages.

DION, Gérard,
DICTIONNAIRE CANADIEN DES RELATIONS DU TRAVAIL, P.U.L. Québec, 1976

DUBÉ, Jean-Louis
« Le régime général d'extension juridique des conventions collectives », in REVUE DE DROIT, Université de Sherbrooke, Vol. 7, No 1, 1976, pages 149 à 270.

DUBÉ, Jean-Louis, GENEST, Lise et HAMELIN, François LE RÔLE ET LA PLACE DE LA LOI DES DÉCRETS DE CONVENTION COLLECTIVE DANS LE SYSTÈME DES RELATIONS DE TRAVAIL AU QUÉBEC, (texte préparé à la demande de l'Honorable Ministre Pierre-Marc Johnson), ministère du Travail, juin 1978, 21 pages (miméo).

FLEURY, Gilles
LES SALARIÉS COUVERTS PAR UNE CONVENTION COLLECTIVE ET LES TRAVAILLEURS ASSUJETTIS À UN DÉCRET DE CONVENTION COLLECTIVE, ministère du Travail, Québec, 4 mai 1984, 9 pages plus annexes (miméo).

GIUGNI, G.
« Les tendances récentes de la négociation collective en Italie », in REVUE INTERNATIONALE DU TRAVAIL, Vol. 125, No 5, 1984, pages 643 à 660.

GRANT, Michel
« La Loi des décrets de convention collective favorise-t-elle la syndicalisation ? – Opinion syndicale, » in LES NÉGOCIATIONS ÉLARGIES, Journée d'étude de la Corporation des C.R.I., Montréal, le 18 novembre 1982, Document No 5, École des relations industrielles, Université de Montréal, pages 103 à 111.

HAMELIN, J. et HARVEY, F.
LES TRAVAILLEURS QUÉBÉCOIS, 1941-1971, dossier, Col. Cahiers de l'I.S.S.H., Université Laval, Québec, 1976, 547 pages.

HÉBERT, Gérard
« La Loi sur les décrets de convention collective : cinquante ans d'histoire. » in 14e COLLOQUE DES RELATIONS INDUSTRIELLES, Université de Montréal, 1983, pages 81 à 135.

HÉBERT, Gérard
LE PARITARISME : UNE SOLUTION D'AVENIR, Cinquantième anniversaire de la Loi des décrets de convention collective, (conférence prononcée devant les membres et directeurs des comités paritaires), Montréal, 23 novembre 1984, 13 pages.

HÉBERT, Gérard et OUELLET, Robert
L'IMPACT ÉCONOMIQUE DE L'EXTENSION JURIDIQUE DES CONVENTIONS COLLECTIVES DANS LES SERVICES DE L'AUTOMOBILE, août 1984, 63 pages plus annexes (miméo).

HÉBERT, Gérard
L'IMPACT ÉCONOMIQUE DE L'EXTENSION JURIDIQUE DES CONVENTIONS COLLECTIVES DANS L'INDUSTRIE DU BOIS OUVRÉ, novembre 1984, 63 pages plus annexes (miméo).

HÉBERT, Gérard,
L'IMPACT ÉCONOMIQUE DE L'EXTENSION JURIDIQUE DES CONVENTIONS COLLECTIVES DANS L'INDUSTRIE DU CAMIONNAGE, région de Montréal, septembre 1984, 45 pages plus annexes (miméo).

HÉBERT, Gérard
L'IMPACT ÉCONOMIQUE DE L'EXTENSION JURIDIQUE DES CONVENTIONS COLLECTIVES DANS L'INDUSTRIE DU VÊTEMENT POUR DAMES, août 1984, 71 pages plus annexes (miméo).

HÉBERT, Gérard
L'IMPACT ÉCONOMIQUE DE L'EXTENSION JURIDIQUE DES CONVENTIONS COLLECTIVES DANS L'INDUSTRIE DU VÊTEMENT POUR HOMMES, août 1984, 69 pages plus annexes (miméo).

HÉBERT, Gérard
L'IMPACT ÉCONOMIQUE DE L'EXTENSION JURIDIQUE DES CONVENTIONS COLLECTIVES DANS LES AGENCES DE SÉCURITÉ, octobre 1984, 45 pages plus annexes (miméo).

HÉBERT, Gérard
L'IMPACT ÉCONOMIQUE DU RÉGIME DES DÉCRETS DE CONVENTION COLLECTIVE, Conclusion d'une étude de six industries : agents de sécurité, automobile (service), bois ouvré, camionnage, vêtements pour dames, vêtements pour hommes, École de relations industrielles, Université de Montréal, novembre 1984, 10 pages (miméo).

LANCTÔT, Pierre,
ÉVALUATION DE L'IMPACT D'UNE INCLUSION ÉVENTUELLE DU JEANS DANS LE CHAMP D'APPLICATION DU DÉCRET RELATIF À L'INDUSTRIE DE LA CONFECTION POUR DAMES AU QUÉBEC, Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail, Direction des normes du travail, Ministère du travail, janvier 1981, 11 pages et 6 tableaux.

LATULIPPE, Gérard.-P et O'FARRELL, Kevin
« Le comité paritaire : anachronisme ou formule d'avenir, » in **RELATIONS INDUSTRIELLES**, Vol. 37, No 4, 1982, pages 634 à 654.

LEPAGE, F et GAUTHIER, A,
SYNDICALISATION : DROIT À ACQUÉRIR, OUTIL À CONQUÉRIR : Étude sur les travailleuses non syndiquées au Québec, Conseil du statut de la femme, Québec, 1981.

MORISSETTE, Pierre-Paul, PARENT, Raymond et HARVEY, Liette
MISSION SUR LA NÉGOCIATION ÉLARGIE ET L'EXTENSION DES CONVENTIONS COLLECTIVES, (miméo), Ministère du Travail, de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu, Gouvernement du Québec, avril 1982, 164 pages.

PARENT, Anne
« La syndicalisation au Québec », in **LE MARCHÉ DU TRAVAIL**, Vol. 3, No 6, 1982, pages 61 à 65.

PARENT, Raymond
« La mission du Québec à l'étranger...ou quelques informations sur les régimes de négociation collective de la France, de la République fédérale d'Allemagne, de la Belgique, » in **LES NÉGOCIATIONS ÉLARGIES**, Journée d'étude de la Corporation des C.R.I., Montréal, le 18 novembre 1982, Document No 5, École des relations industrielles, Université de Montréal, pages 55 à 74.

ROBERTS, B.C.
« Les tendances récentes de la négociation collective au Royaume-Uni », in **REVUE INTERNATIONALE DU TRAVAIL**, Vol. 123, No 3, 1984, pages 309 à 331.

RONDEAU, Claude et BÉLANGER, Jacques,
« Le syndicalisme dans l'entreprise : tendances récentes et analyse », in **LA SYNDICALISATION DANS LE SECTEUR PRIVÉ AU QUÉBEC**, Rapport du XXXVIII[e] Congrès des relations industrielles, P.U.L., Québec, 1983.

SAINT-PIERRE, Céline
« Idéologie et pratiques syndicales au Québec dans les années '30 : la Loi de l'extension juridique de la convention collective de travail, » in **SOCIOLOGIE ET SOCIÉTÉS**, Vol. VII, No 2, 1975, pages 5 à 32.

ST-LAURENT, Richard
« La syndicalisation dans les secteurs à décrets de convention collective, » in **LE MARCHÉ DU TRAVAIL**, Vol. 4, No 6, 1983, pages 57 à 59.

ST-LAURENT, Richard
ENQUÊTE SUR LA SYNDICALISATION, Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail, ministère du Travail, Québec, mars 1983, 46 pages (miméo).

ST-PIERRE, J et BERNIER, P.,
LES TRAVAILLEURS QUÉBÉCOIS, 1940-1971, chronologie, I.S.S.H. Col. Instruments de travail, Université Laval, Québec, 1974, 190 pages.

TOBIN, Edmund E, « La Loi des décrets de convention collective favorise-t-elle la syndicalisation ? – Opinion patronale », in LES NÉGOCIATIONS ÉLARGIES, Journée d'étude de la Corporation des C.R.I., Montréal, le 18 novembre 1982. Document de travail No 5, École des relations industrielles, Université de Montréal, pages 93 à 102.

VALTICOS, Nicolas,
DROIT INTERNATIONAL DU TRAVAIL in Droit du travail, publié sous la direction de G.H. Camerlynck, Paris, Dalloz, 1983 (2e éd.), 682 pages.

VERDIER, Jean-Maurice,
DROIT DU TRAVAIL, Mementos Dalloz, 7e. éd., 1983, 339 pages.

WEDDERBURN, lord FBA,
« Les nouvelles lois sur les relations professionnelles en Grande-Bretagne », in TRAVAIL ET SOCIÉTÉ, Vol. 10, No 1, janv. 1985,

CHIFFRES EN MAIN,
STATISTIQUES SUR LES QUÉBÉCOISES,
Conseil du statut de la femme, 1981, 277 pages.

GUIDE ADMINISTRATIF DES OFFICIERS,
Usage réservé au Service des décrets, Direction générale des relations du travail, ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre, mars 1981, 24 pages plus xxv.

L'ÉTAT DE LA SITUATION SOCIO-ÉCONOMIQUE,
La Conférence au sommet, Québec, 1982, Secrétariat des conférences socio-économiques, 1982.

LE MARCHÉ DU TRAVAIL
Vol. 5, No 1, 1984. page 61.

LES NÉGOCIATIONS ÉLARGIES,
Journée d'étude de la Corporation professionnelle des conseillers en relations industrielles, Montréal le 18 novembre 1982, Document de travail No 5, École des relations industrielles, Université de Montréal, 1982, 112 pages.

MODÈLE D'UNE POLITIQUE D'INSPECTION-VÉRIFICATION,
À l'usage des comités paritaires, Document de travail préparé par la Direction des décrets, du ministère du Travail, Québec, novembre 1984, 14 pages.

RAPPORT ANNUEL,
Ministère du travail, Québec, 1982-1983.

RAPPORT ANNUEL,
Ministère du travail, Québec, 1983-1984.

RAPPORT ANNUEL,
Ministère du travail, Québec, 1984-1985.

RAPPORT SUR LES SYSTÈMES DE RÉGLEMENTATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL AU QUÉBEC,
Conseil supérieur du travail, Québec, juin 1966, 112 pages plus annexes.

L'EXTENSION JURIDIQUE DES CONVENTIONS COLLECTIVES AU QUEBEC

Jean Barrett

Il y a un peu plus de 50 ans, en 1934, était sanctionnée la *Loi relative à l'extension juridique des conventions collectives* qui deviendra plus tard la *Loi des décrets de convention collective*.